TINAZ TİTİZ

ALTERNATİF SİYASET ANLAYIŞI

V YAYINLARI

Birinci Baskı : Ekim 1992
ISBN :

VERSO YAYINCILIK A.Ş.
P.K.91 Kavaklıdere-ANKARA

Telefon : (4) 439 0259
Telefaks: (4) 440 8829

Baskı: FERYAL MATBAASI– (4) 230 8061

M. TINAZ TİTİZ

ALTERNATİF SİYASET ANLAYIŞI

V YAYINLARI

ÖNSÖZ

"Hiçbir şey, zamanı gelmiş bir düşünce kadar güçlü değildir"

Çok partili demokratik sisteme geçildiğinden bu yana geçen yaklaşık 40 yılın sonunda, bu sistemin önemli bir ögesi olan siyasi partilerin, kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirmediği, getirmemek bir yana, birçok olumsuzluğun kaynağı durumunda olduğu artık açıkça görülebilmektedir.

Ancak bu olumsuzlukların kaynağı siyasi partiler değildir. Siyasi partiler demokratik sistemin vazgeçilmez, yerine bir başka araç ikame edilemez unsurlarıdır.
Olumsuzlukların kaynağı, siyasi partilerin işleyişine damgasını vurmuş olan "siyaset anlayışı"nın çarpıklığıdır.

Bu yargının siyasi parti mensuplarının hiç olmazsa bir kısmınca tepkiyle karşılanacağının bilincindeyim.
Amacım, demokrasinin bir önemli kurumunu gözden düşürmek değildir. Aksine, onun üzerine bulaşmış olan *"siyaset çirkindir"* inanışına yol açmış sebepleri ortaya koyarak, işlevlerini daha iyi yapabilir hale gelmesine yardımcı olmaktır.

Tarih, insanların susturulması için icadedilmiş türlü metodlara şahittir. Bunların bir bölümü tarihe gömülmüş olsa da, bir kısmı çağımızda da varlıklarını sürdürmektedirler.

Bunların başında bir konunun eksik yanlarını saklamak, hatta o eksik yanları bir faziletmiş gibi göstererek, üzerinde yapılabilecek eleştirileri haksızmış gibi göstermek gelmektedir.

Bu kitaptaki eleştirilere yöneltilecek olumsuz tepkilerin, bu gözlükle görülmesi doğru olacaktır.

Diğer yandan, büyük bir çoğunluğun ise bu kitapta varılan yargılardan daha ağır yargılara sahip olduğunu da unutmamak gerekir.

Çağımız, her türlü değeri sorgulamaktadır. Ülkemiz de, bu sürecin içindedir. Ancak bir farka işaret etmek gerekir: Sorgulama, içerebileceği tüm olası suçlamalara karşın karalama, mahkum etme değildir.
Sorgulama, yapıcı alternatifler içerdiği ölçüde yararlı bir süreçtir. Aksi halde insanları ve kurumları tahrip eden bir içerik kazanır.

Bu kitap yoluyla yapmak istediğim, siyaset anlayışımızın ve o anlayışın dejenere ettiği kurumların yapıcı bir biçimde sorgulanmasıdır.
Ne azı, ne fazlası.

M.Tınaz TİTİZ
Eylül - 1992 Ankara

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

BÖLÜM 1- MEVCUT SİYASİ ANLAYIŞIN BİR ELEŞTİRİSİ

(1) Siyasi partiler'e üye olabileceklerin sınırlanmasındaki yanlış anlayış, siyaseti "ç i r k i n" hale getirmiştir
(a) "Çok Elbise" kavramının yerleşmemişliği
(b) "Çıkar Çelişkisi" kavramının yerleşmemişliği
(2) Siyesetten, gerçekten yasaklanması gerekenlerin uzak tutulmasında yetersizlik vardır
(3) Siyaset yapmak için gereken maddi kaynaklar şeffaf değildir
(4) "Delege" sistemi kötüye kullanılmaktadır
(5) Siyasi parti teşkilatları, icraatta rol alma eğilimindedir
(6) Kamu görevlilerinin, siyasal kanallarla etkilenmeye açıklıkları
(7) "Daimi" kamu görevlisi statüsünün bulunmayışı
(8) Adayların belirlenme usullerindeki yanlışlık

(9) Kişiler yerine siyasi partiler'in seçilmesi
(10) Kamu kadrolarının, işsizlikle mücadelede tek araç olarak kullanılması geleneği

BÖLÜM 2- MEVCUT SİSTEMİN FATURASI NEDİR ?
BÖLÜM 3- BUGÜN BİR FIRSAT VARDIR

(A) Mevcut siyasi sistemin sorgulanmasını sağlamak
(B) Çirkin siyasetin, bölüşme kavgası verdiği pastayı küçültmek
1/ KİT'lerin özelleştirilmesi
2/ Kamu alımlarında şeffaflık
3/ Kamu görevlileri ücret, atama, tayin, terfi ve yer değiştirme sisteminin gözden geçirilmesi
4/ İşsizlikle mücadelede *"Kamuya Personel Almak"* usulünün terki
5/ Siyaset ile uğraşmadaki sınırlamaların enaza indirilmesi
6/ Toplumumuzun nitelik dokusunun geliştirilmesi

BÖLÜM 4– MEMUR CEZALANDIRMADA GERİ KALMIŞ YÖRELERİN KULLANIMI

1. Programın gerekçesi
2. Öngörülen araçlar
i- Kalabalık kamu kadrolarının seyreltilmesi
ii- Kamu personeli için başarı değerlemesi
iii- Coğrafi yörelere göre ücret farklılaştırması

iv- Kamu görevlileri nakil mevzuatının yenilenmesi
v- Kamu kuruluşları yönetici seçme ölçütlerinin yenilenmesi

BÖLÜM 5- KİT'LER BİRER AYNADIR
BÖLÜM 6- GELİŞMENİN ARACI REKABET, REKABETİN ANAHTARI İSE DOĞRU SATINALMA..!
Şartname Bilgi Bankası
Prosedür Bilgi Bankası

BÖLÜM 7- ÜCRET KARGAŞASI NASIL ÖNLENEBİLİR?
BÖLÜM 8- YENİ BİR ÜCRET SİSTEMİ
BÖLÜM 9- OLMAZSA OLMAZ !
BÖLÜM 10- GİRİŞİM DESTEKLEME ŞİRKETLERİ
GDA Nasıl Çalışır?
Destek Havuzları Nasıl Dolar?

BÖLÜM 11- ÖZ (çekirdek) BECERİLER
BÖLÜM 12- EĞİTİM POLİTİKASININ HEDEFLERİ
BÖLÜM 13- DAĞILMIŞ ÖĞRENME ORTAMI
SONSÖZ

ALTERNATİF SİYASET ANLAYIŞI

BÖLÜM 1

MEVCUT SİYASİ ANLAYIŞIN BİR ELEŞTİRİSİ

Ülkemizde çağdaş demokrasiyi gerekli kurum ve kuruluşlarıyla yerleştirmek ve bu yolla ülkenin çağdaş uygarlık düzeyine ulaştırılmasını sağlamak üzere oluşturulmuş kuruluşlar içinde en önemlisi kuşkusuz siyasi partilerdir.

Bu yüksek amacı gerçekleştirmek amacıyla çıkarılmış bulunan Siyasi Partiler Yasası ise hedefine ulaşamamış ve siyasi partiler giderek , toplumumuzun bir değeri olmak yerine onun gelişmesi önünde bir engel durumuna gelmişlerdir.

Ancak hemen başlangıçta işaret edilmesi gereken nokta, her siyasi parti içinde bulunabilen değerli insanların, bu hükmün dışında kaldığı gerçeğidir.

Bu niçin ve nasıl böyle olmuştur? Bunu irdelemeksizin doğru çözümler geliştirebilmek güçtür. Siyasi Partiler yasası ve sonra da siyasi partilere çeşitli açılardan bakılarak yapılabilecek bir tahlil, şu sonuçlara götürmektedir.

(1) Siyasi partiler'e Üye olabileceklerin sınırlanmasındaki yanlış anlayış, siyaseti "ç i r k i n" hale getirmiştir

2820 sayılı Siyasi Partiler Yasasının 11. maddesi, toplumun önemli bir bölümünün siyasi partilere üye olmasını yasaklamıştır.
Bunlar, çeşitli kamu görevlileri (hakim ve savcılar, akademisyenler, bürokratlar gibi) olmakla beraber, ortak özellikleri *yüksek nitelikli* kişiler olmalarıdır.

Bu yasaklamanın dayandığı olası kabul ise yasağın kendisinden daha da vahimdir. Bu olası kabul şudur:

"Siyaset çirkin bir oyundur. Bu oyun, toplumun değerli kurumları (adalet, eğitim, din, vb) içine girmemelidir.
Siyaset yalnızca, bu alanların dışında kalan kurumlarda ve düşük nitelikli olduğu ve bu çirkin oyuna yatkın ve müstehak olduğu peşinen kabul edilen kesimlerce (serbest meslek sahipleri, iş adamları, işçiler vb) oynanabilir.
Siyasetten bir fayda beklenemeyeceğine ve başka ülkelerde bulunup bizde bulunmaması yakışık da alamayacağına göre, siyasi partiler ancak böylece var olabilirler."

Yasa, böyle bir kabulü benimsememiş olsa dahi, bu kesimlerin üyeliğine getirilmiş yasaklamanın pratik anlamı ancak bu olabilir.

Gerçekte ise siyaset çirkin bir oyun değildir ve o hale getirilmemelidir. Siyaset, toplumu müreffeh ve mutlu kılma sanatıdır.

Bu, basit bir tesbit olmasına rağmen, bu varsayımın kabulü halinde bugün mevcut olan *"siyaset çirkeftir, ona bulaşılmamalıdır"* anlayışının eleştirilecek bir yanı kalmamaktadır.

Nitekim, toplum kesimleri içinden nitelikli olanların seçilip onlara siyasetin yasaklanması, siyaset içinde *"çirkin oyunlar"* olacağının peşinen kabulü anlamına gelmektedir.
Bu varsayıma ek olarak iki ayrı sebebin daha, "üyelik sınırlaması"na neden olduğu düşünülmektedir. Bunlar;

(a) "Çok Elbise" kavramının yerleşmemişliği

Belirli kesimlerin siyasetten uzak tutulmalarının bir nedeni de, **çok elbise** olarak adlandırılabilecek bir kavramın, toplumumuzun *kavramlar dağarcığı* içinde yer almamış olmasıdır.

Çok elbise, bireylerin birden fazla kimliğe sahip olabilmeleri, her kurum içinde o kurumla ilgili kimliği yani elbiseyi taşıyabilmeleri demektir.
Buna göre örneğin bir kişi, bir sendikanın, bir siyasi partinin, bir derneğin üyesi olabilir ve aynı zamanda bir kamu görevini de yürütebilir.

Ancak bunun şartı, her kurum içinde yalnız o kurumun kimliğini taşıyıp, bir başka kurumun kimliğini **"kesinlikle"** kullanmamasıdır.

Burada **elbise** ya da **kimlik** deyimi ile kastedilen, her kuruma, işlevlerini yapabilmesi için yasalarla tanınmış olan **"ayrıcalıklar"**dır.

Örneğin bir sendikaya, işlevlerini yapabilmesi için tanınmış ayrıcalıklardan birisi "grev"dir. Sendika üyeleri, belirli şartlara uyarak ve belirli amacı (daha yüksek ücret, daha iyi sosyal imkanlar vb) zorlayabilmek için grev aracını (bir kimlik) kullanabilirler.

Ama bu ayrıcalık, bir siyasi partinin amaçları (ki bir başka kimliktir) içine karıştırılarak kullanılmamalıdır. Çünkü her iki kimlik de tamamen farklı amaçlarla tanımlanmıştır.

Bu, çeşitli kurumlar arasında etkileşim olmayacağı değil, aksine bugünkünden belki daha yoğun etkileşim olabileceği anlamına gelir. Kaçınılması gereken etkileşim değil, bir kimlikle farklı bir kimliğe ait işlevlerin yapılmasıdır.

Bu aynen, kamu düzenini sağlamak için silah kullanma ayrıcalığı tanınmış bir polisin silahını, sinema bilet kuyruğunda

öne geçmek için kullanmaya kalkışmasına ya da bir milletvekilinin işlevlerini yapabilmesi için kendisine tanınan "dokunulmazlık" ayrıcalığını kullanarak kendisi veya bir yakınına çıkar sağlamaya çalışmasına benzemektedir.

Özet olarak, çeşitli kesimlerin siyasetle uğraşmaları değil, partilerinin nüfuzlarını ve kendi kamusal nitelikli görevlerini kullanarak kendilerine ya da ilişkili oldukları diğer kuruluşlara çıkar sağlaması kabul edilemez.

Görüldüğü gibi, men edilmesi gerekirken men edilen fiiller birbirinden çok farklıdır. Hem amaç gerçekleşmemekte hem de zarara uğranılmaktadır.

(b) "Çıkar Çelişkisi" kavramının yerleşmemişliği

Siyasi partilere üye olmanın sınırlanmasının ikinci olası nedeni, eksik bir başka kavramdır: "Çıkar çelişkisi"*(conflict of interest)* !

Kişilerin bir işi yapması için sağlanmış yetkilerini bir başka amaç doğrultusunda kullanmaları halinde ortaya çıkan "çatışan çıkarlar"ı ifade etmek için kullanılan bu son derece kullanışlı kavram, "çok elbise" kavramının gerekliliğini çok iyi izah etmektedir.

Örneğin, menkul kıymetler borsasını etkileyecek kararlar alabilmek, bir kişiye belirli bir amaçla (topluma çıkar sağlamak) tanınmış bir ayrıcalıktır. Aynı kişinin bir de kişisel hayatı ve bunun içinde de kişisel kazanç sağlama özgürlüğü vardır.
Ama, kişinin borsayı etkileyebilme ayrıcalığı, kendisine kazanç sağlama özgürlüğü ile aynı anda kullanılamaz. Çünkü iki çıkar bu durumda "çelişki" halindedir.

Bir başka örnek, kamu kaynaklarının kontrolunu elinde tutma ve bunları toplumun bütünü için kullanma hak (ve sorumluluğu) yüklenen seçilmişlerin (bakan, başbakan gibi), bu imkanları, seçim çevreleri için daha yoğunca kullanmaları halidir.

Bu durumda kamunun çıkarları ile seçilmiş kişilerin siyasi çıkarları, o kişilerin ellerinde çelişik olarak birarada bulunmaktadır.

(2) Siyesetten, gerçekten yasaklanması gerekenlerin uzak tutulmasında yetersizlik vardır

Siyasi Partiler Yasasının yine 11. maddesinin bir başka fıkrasında ise çeşitli suçlardan hüküm giyenlerin siyasi partilere üye olamayacakları belirtilmektedir.

İhalelere fesat karıştıranlar, güveni kötüye kullananlar, kaçakçılar, dolanlı iflas edenler vb., bu

gruba girmektedirler. (Siyasi Partiler Yasası md. 11.b.2)

Bu doğru bir sınırlamadır. Ancak bu sınırlama da bir kabule dayanmakta olup bu kabul, sayılan bu fiillere karışanların mutlaka adalet sistemimiz tarafından belirlenmiş ve izole edilmiş olacağıdır.

Gerçek durum ise bu olmayıp, çeşitli nedenlerle tam işlemeyen adalet sistemi, bu kişilerin ancak bir bölümünü tesbit edip izole edebilmektedir. Pekiyi, geri kalanlar, yani bu fiilleri işlemesine rağmen çeşitli yollarla takipten kurtulanlar ne olmaktadır?

Bu gibi kişilerin siyasi partilere üye olması ve hatta daha ileri görevlere gelmesi halinde, siyaset gerçekten "çirkin" olmayacak mıdır? Tabii ki kanıtlanmayan suç, suç sayılamaz. Ama bu, siyasi partilerin dejenere olmasını önleyebilir mi? Bugün bu tür kişilerin kendilerini koruyabilmek, dahası bu suçları daha rahatça işleyebilmek için özendikleri bir "araç" değil midir?

(3) Siyaset yapmak için gereken maddi kaynaklar şeffaf değildir

Mali sistemimiz henüz bütünüyle belgeye dayalı değildir.
Bunun anlamı, belgelenemeyen kazançların ve de harcamaların varlığıdır. Bu açıkça bilinen bir gerçektir.

Yerel ve genel seçimlerde partilerin ve adayların kampanya masraflarını nasıl finanse ettiklerini seçmen denetleyememekte ve oylarının yönüne karar verirken bunları dikkate alamamaktadır.

Bu gizlilik (şeffaflığın olmayışı), seçilebilmeyi bir maddi yeterlilik meselesi haline getirmiştir. Bu ise siyaseti, çıkar temini amacıyla kolayca kullanılabilecek bir alan haline dönüştürmüştür.

(4) "Delege" Sistemi Kötüye Kullanılmaktadır

Siyasi Partiler Yasasına göre bir siyasi partinin teşkilatının önemli (ve en önemli) unsuru *"büyük kongre"*sidir. Büyük kongre ise parti üyeleri arasından seçilen delegelere dayanmaktadır.

Bir partinin tüm üyeleri yerine küçük bir bölümünün yetkili kılınmasının görünürdeki nedeni, çok sayıdaki parti üyesinin kongrelere katılıp karar oluşturmanın pratik güçlüğüdür.

Bu güçlüğü aşabilecek yöntemler geliştirmek yerine çok az sayıda parti üyesine bu yetkiyi devretmek ise bu defa çok daha önemli sakıncalar ortaya çıkarmıştır. Bu sakınca, bu az sayıda delegenin belirli bir yönde etkilenmesi için çeşitli ahlak dışı yolların kullanılabilmesi ihtimalidir.

Delegelerin karar vermesi gereken hallerde,

delege oylarının zaman zaman para ile satın alınabilmesi, para ile satın alınamayanların tehdit vb yollarla etkilenebilmesi delegeliği giderek çok kazançlı bir "iş" haline dönüştürmüştür. Bu ayrıca dürüst delegeleri de şaibe altında bırakan bir olgudur.
Delegeler bir siyasi partinin üyeleri arasından seçildiğine, parti yönetimlerinin de üye olacak kişileri kabul edip etmeme yetkileri bulunduğuna göre, bir *saadet zinciri* doğmaktadır.

Bugün, siyasi partilerin teşkilatlarında kendi istediği kişileri üye kaydedip ondan sonra da bunlar arasından belirli kişileri delege seçmek (!) gibi son derece anti-demokratik bir "kapalı-çevrim demokrasi", son derece yaygındır. Hatta **usul budur** denilebilir.

Siyasi Partiler Yasasının,*"siyasi partiler'in işlemlerinin hiç bir bölümü anayasa da tanımlanan demokrasi ilkelerine aykırı olamaz"* kuralı böylece hiçe sayılmaktadır.

(5) Siyasi parti teşkilatları, icraatta rol alma eğilimindedir

Siyasi Partiler Yasası, siyasi partilerin amaçlarını açıkça belirtmiştir. Şöyle ki; *"siyasi partiler, çalışmalarıyla milli iradenin oluşmasını sağlayarak demokratik bir devlet ve toplum düzeni içinde ülkenin çağdaş uygarlık düzeyine ulaşması amacını güderler"*. Pratik ise tamamen farklıdır.

Siyasi partilerin ve özellikle de iktidar gücünü

elinde bulunduran siyasi partilerin teşkilatları, idarenin bir parçası imişçesine her türlü tasarrufta söz sahibi olagelmişlerdir.
Bu tasarrufun gerekçesi de *"bal tutan parmak yalar"* deyişiyle özetlenmektedir.

Siyasi parti teşkilatlarının üyeler, üyelerin de delegeler üzerindeki anti-demokratik kontrolları, milletvekili, bakan, belediye başkanı, belediye meclis üyesi gibi seçilmişlerin, siyasi parti teşkilatlarıyla ilişkilerini seçilebilme açısından tam bir "karşılıklı çıkar" ilişkisine çevirmiştir.

Seçilmişler seçilmişliklerini sağlamak ve/ya sürdürebilmek için, kendilerine toplum çıkarlarını savunmak için verilmiş olan yetkileri, teşkilatların istekleri yönünde kullanılabilmekte, bunu yapmayanlar ise seçilmişliklerini sürdüremiyeceklerini bilmektedirler.

(6) Kamu görevlilerinin, siyasal kanallarla etkilenmeye açıklıkları

İdarenin tasarruflarını icra eden kamu görevlileri enaz üç sebepten ötürü siyasi etkilere açıktır:

i) *Kalabalık kamu kadroları düşük ücreti, düşük ücret de yetersiz nitelikleri çağırmaktadır.*

Nitelik Dokusu genellikle yetersiz olan bir kısım kamu görevlileri, yükselebilmenin en kolay yolu olarak siyasi parti teşkilatları ile

ilişkiyi görmüşlerdir.

Siyasi parti teşkilatları ise, *kapalı çevrimli* **üye– delege– teşkilat sistemini** sürdürebilmek için bu tür kamu görevlilerine muhtaçtırlar.

Böylece birisi yetersizliğini telafi etmek, diğeri de isteklerini yaptırabilmek için, yazılı olmayan bir akit yapmış gibidirler.

ii) *Kamu görevlilerinin atama, terfi, tayin esaslarının belirsizliği ve ayrıca dejenere olmuş bir ücret yapısı, siyasi partiler teşkilatlarının idare tasarruflarına müdahale edebilmesine ortam hazırlamaktadır.*

Bir siyasi parti teşkilatının istemi doğrultusunda hareket etmeyen bir kamu görevlisini koruyabilecek bir mekanizma yoktur.

Mümkün tek mekanizma durumunda olan seçilmiş milletvekili ya da bakan ise, yukarıda açıklanan döngü dolayısıyla, seçilmişliğini sürdürebilmek için teşkilatın "emirleri" (!) doğrultusunda hareket etmeye ve bazen istemeye istemeye (!) kamu görevlilerinin yerini değiştirmeye mecbur kalmaktadır.

Bugün ülkemizi parçalama durumuna getiren Doğu ve Güneydoğu sorununun analizi göstermektedir ki, yıllar boyu geri

kalmış tüm yörelerin *"kamu görevlilerini cezalandırmak için kullanılmış olması"*, durumun önemli bir nedenidir ve onun da sebeplerinden birisini siyasi parti teşkilatlarının istemleri oluşturmuştur.

(Bu konu daha geniş olarak, GERİ KALMIŞ YÖRELERİN MEMUR CEZALANDIRMA-DA KULLANIMI– BÖLÜM 4'de işlenmektedir)

iii) *Seçilmişlerin ortalama "nitelikleri" yetersizdir*

Gerek yerel gerekse merkezi ölçekte, seçilenlerin niteliklerinin genellikle arzulananın altında olduğu bir gerçektir.

Burada kullanılan "nitelik" deyimi, salt öğrenimden daha geniş bir anlamda kullanılmaktadır.

Üye-delege-teşkilat döngüsünün, ancak kendi değer ölçülerine uygun adayları seçebilen bir *"elek"* durumunda olması, seçilmişlerin nitelik yetmezliğinin sebebini çok açık bir şekilde izah edebilmektedir.

(7) "Daimi" kamu görevlisi statüsünün bulunmayışı

Seçimle iş başına gelenlerin bütün idari yapıyı hallaç pamuğu gibi atmalarına, bir kısım politikaların sık sık değişmesine ve nihayet

siyasi partiler teşkilatlarının, kendi emellerine alet etmek isteyebilecekleri kamu görevlilerini atayarak mevcutları mağdur etmelerine engel olabilmek için, bu yolu benimseyen Batı, demokrasinin, *"seçilenin sınırsız gücü, seçene zarar verecek ölçüde olamaz"* ilkesini benimsemiştir.

Batı'nın gelişmiş demokrasileri, bu ilkeyi desteklemek üzere bazı kamu görevlilerini **"daimi"***(permanent)* olarak tarif etmiştir.

Ülkemizde politikacıların çabalarının önemli bir bölümünü, kamu görevlilerinin yer değiştirmesi ya da durdurulması işleri alır. Yerinden alınma istemlerini güçlendirmek için lekelenen kişiler kadar, bir işe yaramayacak kişilerin şişirilip bir yerlere getirildiği, günlük olaylardandır.

(8) Adayların belirlenme usullerindeki yanlışlık

Siyasi partiler ve seçim yasalarında tanımlanan aday belirleme usullerinin hepsi, **teşkilat-üye-delege çevrimi** nin kontrolu altındadır.

Seçmenlerin önce adayları belirleyip, sonra da onlar arasından seçim yapması şeklindeki iki kademeli bir seçim yerine, yalnız partili üyelerin (ki sayıları ve kimlikleri teşkilatça belirlenir) önseçimine ve çoğu kereler de teşkilat yoklamasına (yalnız teşkilat yönetim kurullarının seçmesi) göre belirlenen adayların, halkın tam tercihlerini yansıtmaması doğaldır.

Böyle *kendi içine kapalı* bir sistemin yıllardır savunulan gerekçesi, halkın kültür düzeyinin düşüklüğü (!) olmuştur.
Hemen her görev için adaylar, gerçekte parti liderlerince seçilmekte, böylece, *çoğunluğu* lidere tam bağımlı, onun dediğinin, düşündüğünün dışına çıkamayan kişilerden oluşan bir topluluk ortaya çıkmaktadır.

(9) Kişiler yerine siyasi partilerin seçilmesi

Seçmen, hangi partiden olursa olsun kendisini temsil edeceğine güvendiği adayları, seçebilme özgürlüğüne sahip olmalıdır. Kişilerin önüne, yalnız siyasi parti adlarının konulması, anti-demokratik bir usuldür.

Bunun yerine adaylar ön planda, siyasi partiler ise geri planda bulunmalı, aday yapmak istediklerini, hangi siyasi kanaate sahip olduğunu da, üyesi olduğu ya da desteklediği siyasi partiyi belirterek anlatabilmelidir.

Mevcut sistemde adayların bir kısmının böyle incelikli bir tanıtma yerine basitçe, parti bayrağının altında boy göstermesi (bir çeşit sığınmadır), siyasetçi kalitesinin bozulmasına yol açmaktadır.

(10) Kamu kadrolarının, işsizlikle mücadelede tek araç olarak kullanılması geleneği

Son olarak dile getirilmesine karşın, siyasi partileri dejenere etmiş olan belki de en önemli

nedenlerden birisi budur.

Bir partinin bir gün iktidar gücüne kavuşması ve o takdirde kamu imkanlarından bir ölçüde de olsa yararlanılması hayalini kuran işsiz insanların doğal eğilimleri, bir partinin üyesi, neferi (aşırı parti sempatizanı anlamında) olmaktadır.

İşsiz insanların, bir iş sahibi olmak için göstermiş oldukları bu çaba katiyen ayıplanmamalıdır. Hatta doğru değerlendirilebildiği takdirde bu çabalardan yol gösterici sonuçlar da çıkarılabilir.

Esas ayıplanması gereken, bir siyasi partinin işsizler ocağı olmadığının, iktidar gücü edinilse dahi parti üyesi olmuş bu insanlara herhangi bir öncelik verilemeyeceğinin söylenmeyişi, aksine, iktidara gelinince tüm kapıların onlara açılacağının vadedilmesi, bu zavallı insanların yanlışa yönlendirilmeleridir.

Dünyanın ekonomik gelişme sürecinde, işsizlikle mücadelede yüzlerce yöntem geliştirilmiş, bugün hala da geliştirilmektedir. Ama bunların içinde, herhangi bir partiye mensup işsizleri kamu kadrolarına yerleştirmek gibi bir metod yoktur.

BÖLÜM 2

MEVCUT SİSTEMİN FATURASI NEDİR ?

Yukarıda kısaca eleştirisi yapılan siyasi anlayışın ve bu anlayışa dayalı olarak oluşan partileşmenin bugün önümüzde bulunan faturası acaba ne olmuştur ?

Topluma demokrasi adıyla sunulan ve başlıca kurumu da seçim olan bu anlayış, siyasi parti teşkilatlarının kendi amaçlarına göre doğrudan veya dolaylı olarak belirlediği adayların halk tarafından *onaylanması* anlamına gelmektedir. Yani pratik sonucu budur.

Bu sistemce belirlenen yerel ve merkezi seçilmişler, hükümetleri ve yerel yönetimleri oluşturmakta, onlar tüm toplum yaşamını düzenleyecek kuralları koyup o kuralları icra etmektedirler.

Yaklaşık 40 yıllık demokrasi deneyimiz –ki gerçek

demokrasiyle yalnız isim benzerliği vardır– bu güzel ülkeyi içinden çıkılmaz sorunlar batağına getirip saplamıştır.
Toplum yaşamımızda hiç bir alan yoktur ki orada *çirkin siyaset anlayışı* egemen olmamış olsun.

Hemen her alanda çıkar kavgası, beceriksizlik, akıl ve bilim dışılık ve çağdışılık en belirgin özelliktir.

Toplumun en yüce kurumları, çirkin siyasi oyunlarla dejenere edilmiş ve tüm toplum, siyaseti **bulaşılmaması gereken bir hastalık** olarak damgalamıştır.
Bu sistem de, her sistemde olduğu gibi kendini değişimlere (olumlular da dahil) karşı koruyacak savunma mekanizmalarını geliştirmiştir.

Mevcut siyasi anlayışa yöneltilebilecek tüm eleştiriler, gerçek demokrasiye yönelik saldırılar olarak gösterilmeye hazırdır.

Bu sistem öylesine yerleşmiştir ki içine girebilen ve onu olumluya değiştirmeye yönelik unsurları öğütüp yoketmektedir. Bu nedenle, belirli bir yoğunluğun altındaki güçle bu alana girmeye ve mücadele etmeye niyetli kişilerin hemen hemen hiç şansı yok gibidir.

BÖLÜM 3

BUGÜN BİR FIRSAT VARDIR

Günümüzde yaşanan **büyük değişim** *(mega change)*, dünya toplumlarının tüm kurumlarını, tüm değer ölçülerini sorgulamaktadır.

Düne kadar ifadesi bir yana, düşünülmesi aykırı olan fikirler ve alternatifler serbestçe tartışılabilmektedir.

"Büyük değişim"den ülkemiz de nasibini almaktadır. O halde bu, yukarılarda eleştirilen "çirkin siyasi anlayış"ın yerine bir "Alternatif Siyaset Anlayışı"nı getirebilir ya da en azından onun tartışılmasını mümkün kılabilir.

"Çirkin siyaset"in nelere yol açtığını, hergün altında ezildiğimiz sorunların ne kadar çoğunun "Çirkin siyaset"ten kaynaklandığını bu tartışmalar yoluyla görebilecek olan insanımızın, yeni bir alternatife ne kadar ihtiyacı olduğunun bilincine varması güç olmayacaktır.

"Alternatif Siyaset Anlayışı" nedir?

Bir sorun ancak ve yalnız ona yol açan nedenler ortadan kaldırılarak çözülebilir.

Bu bir altın kuraldır. Bu kurala uyulmaksızın, sorunun sebep olduğu "semptom"larla uğraşarak ancak bir noktaya varılabilir: O nokta da, soruna yol açan nedenlerin sürmesi, kendi aralarında birleşip yeni sorunlan üretmesi ve nihayet sorunla başa çıkabilmenin daha da güçleşmesi !.

Yukarıki bölümde açıklanan nedenler, işte bundan dolayı çözümü yani **Alternatif Anlayış**'ı oluşturmaktadır.
Alternatif Siyaset Anlayışının ne olduğunu anlatmak için, onun yol açacağı iyilikleri sıralamak gereksizdir.

Şu kadarını belirtmek yeterlidir ki, çirkin siyasetin sebep olduğu eğrilikler ortadan kalkacak, siyaset, "bulaşılmaması gereken bir hastalık" olmaktan çıkacak ve toplumumuzun refah ve mutluluğunu sağlamada etkin bir araç olacaktır.

Özet olarak Alternatif Siyaset Anlayışı, siyasetle uğraşan kadroların siyaseti toplum çıkarları yerine bireysel çıkar sağlamak için kullanamadığı bir ortamın yaratılması anlayışıdır.

Böyle yeni bir anlayış ortamının doğması bir yandan insanımızın nitelik dokusunun gelişmesine, diğer yandan ve öncelikli olarak da siyasi partiler ve seçim yasalarında gereken değişikliklerin yapılmasına bağlıdır.

Bu değişiklikler, yukarıda (10) başlık altında toplanan olumsuzlukları giderecek şekilde bir eylem planının benimsenmesinden ibarettir. Bu hareket biçimi, özelde şu değişiklikleri gerektirmektedir:

(A) Mevcut Siyaset Anlayışının Sorgulanmasını Sağlamak

Bu, siyasetin maddi kaynaklarının şeffaflaşmasına ve böylece siyasetin bir maddi çıkar sağlama yolu olmaktan çıkmasına yol açacak bir sorgulama sürecidir.

Üye-delege, üye-teşkilat, teşkilat-seçilmişler, seçilmişler-kamu görevlileri arasındaki tüm ilişkilerin gözden geçirilebilmesi, bunların şeffaf olabilmesine bağlıdır.

Siyasi partilere kimler üye olmaktadır?
Bu üyelerin beklentileri nelerdir?
Teşkilatların, kamu görevlilerinin seçimi, atanması, tayin ve yer değiştirmesi üzerine etkileri nelerdir?
Her seçim sonunda kamudaki tayinlerin ne kadarı "siyasal kanaat uyuşmazlığı" , ne kadarı ise "diğer" sebepler yüzündendir?
Kamu alımlarında siyasi etkiler ne ölçüdedir?

Bu ve bunun gibi onlarca sorunun cevabı şeffaflığa, bu ise sistemin tüm boyutlarıyla sorgulanmasına bağlıdır.

(B) Çirkin Siyasetin, Bölüşme Kavgası Verdiği Pastayı Küçültmek

Dikkat edilirse, yukarıda eleştiri bölümünde sıralanan tüm eğrilikler, sonuçta belirli bir hedefe varmak için mücadele halindedir: Kamu kaynaklarının istismarı!

O halde, ortada duran ve çıkar sağlamak isteyenlerin iştahını kabartan kamu kaynaklarının olabildiğince özelleştirilmesi, bu mücadelenin zeminini ortadan kaldıracaktır. Bu amaçla:

1/ KİT'lerin özelleştirilmesi

İhale yolsuzlukları, KİT'ler kullanılarak belirli kişi ve kuruluşların tekeller kurması, yönetim kurulu üyeliklerinin partililere peşkeş çekilmesi gibi çok sayıda olumsuzluğa son verecek bir önlemdir.
(Bu konu daha geniş olarak, KİT'LER BİRER AYNADIR– Bölüm 5'de işlenmektedir)

2/ Kamu alımlarında şeffaflık

En az KİT'ler kadar, çirkin siyasetin eğriliklerini besleyen bir kaynağın da kurutulması gerekmektedir.
Ülkemizde siyaset, kamu alımlarında kendisine avantaj sağlamak isteyenlerin kullandığı ya da kendisini korumyabilmek için kullanmak durumunda bırakıldığı bir araç olagelmiştir.

Bir kamu alımında bir kuruluşa çeşitli nedenlerle (bir partiye yakınlık, bir partiliyle çıkar ilişkisi gibi) avantaj sağlanmasını isteyen ve bunu zorlayan politikacı sayısı, yalnızca eşit rekabet koşulları sağlanmasını isteyen ve bu yolda mücadele edenlerin yanında çoğunluk durumundadır.

Kamu alımlarını düzenleyen kuralların (ihale yasası gibi) yeniden düzenlenmesi, standart şartname sisteminin getirilmesi, üniversitelerimizin **Satınalma Mühendisliği Fakülteleri** *(Logistic Engineering Departments)* kurması ve ihalelerin bütünüyle şeffaflaştırılması önerilmektedir.

(Bu konu daha geniş olarak, GELİŞMENİN ARACI REKABET, REKABETİN ANAHTA-RI : DOĞRU SATINALMA..!– Bölüm 6'da işlenmektedir)

3/ Kamu görevlileri Ücret, atama, tayin, terfi ve yer değiştirme sisteminin gözden geçirilmesi

Bir kısım kamu görevlerinin "daimi" *(permanent)* hale getirilmesi, bir önlemdir. Her siyasi iktidarın, kendi siyasi programında ilan ettiği ilkelere uymayı kabul eden memurlarla çalışması hakkıdır, ayrıca da bunu yapmak zorundadır.

Ama bu, ancak belirli bir düzeydeki bürokratlara kadar uygulanabilecek bir özgürlüktür. Kamu görevlerinin büyük bir

bölümü, siyasal tercihlerden bağımsız hizmet görevleridir. Hangi siyasal tercih altında olursa olsun beklenen hizmetler aynıdır.

Diğer yandan kamu personeli ücret yapısı dejenere olmuş, yüksek ücret ancak ünvan, ünvan da ancak siyasi destekle sağlanabilir duruma gelmiştir.

(Bu konu daha geniş olarak, ÜCRET KARGAŞASI NASIL ÖNLENEBİLİR ? – Bölüm 7 ve YENİ BİR ÜCRET SİSTEMİ - Bölüm 8de işlenmektedir)

4/ **İşsizlikle mücadelede *"kamuya personel almak"* geleneğinin terki**

Gelmiş geçmiş hemen tüm siyasi iktidarlar, işsizlikle mücadelede en kolay görünüşlü yol olan,"Kamu Kadrolarına Ek Personel Almak" yolunu benimsemişlerdir.
Bu yolun kapatılması, işsizlikle mücadelede alternatif yöntemlerin benimsenmesine bağlıdır.

Bu amaçla, adına, **"İş Yaratma Teknolojileri"** denilebilecek yöntemlerin benimsenmesi önerilmektedir.
Böylece, politikacıların, hükümet ve kamu görevlileri üzerinde yoğun baskı kurmalarına neden olan işsizlik sorunu için, daha akılcı bir yol ortaya çıkmış olacaktır.

(Bu konu daha geniş olarak, OLMAZSA OLMAZ– Bölüm 9 ve GİRİŞİM DESTEKLEME ŞİRKETLERİ -Bölüm 10'da işlenmektedir)

5/ Siyaset ile uğraşmadaki sınırlamaların enaza İndirilmesi

Siyaset ile uğraşmadaki sınırlamaların temeli, *"Siyaset Çirkindir"* varsayımı olup bu, bugün için doğrudur. Ancak bu, dönerek siyasete nitelikli insanların girmelerini caydırır hale gelmiştir.

Bu *Kapalı Çevrim'* i kırmanın yolu, nitelikli insanların siyasetle (alternatif siyaset anlayışı altında) uğraşmalarına izin vermek, ancak bunun yukarıki bölümlerde açıklanan "çok elbise-çok kimlik" ilkesine uygun olarak kullanıldığını denetlemektir.

Siyasetten gerçekten menedilmesi gerekenler ise bu ilkeye uymayıp, bir kimlik için sahip oldukları hakları, bir başka kimlik altında kullanmaya kalkanlar ile, mevcut Siyasi Partiler Yasasında sıralanmış olan suçları işlediği kanıtlanmış olanlardır.

6/ Toplumumuzun Nitelik Dokusunun Geliştirilmesi

Bu önlemin baş sıralara yerleştirilmeyişinin nedeni en az önemli olması değil, uygulanıp sonuç alınmasının orta-uzun vadeyi

gerektirir olmasıdır.
Mevcut eğitim düzeni, hemen herkesin şikayet ettiği, ama doğru yaklaşımların bir türlü yapılıp hayata geçirilemediği bir sorun alanıdır.
Sorun kapsamlı olmasına rağmen, şu iki soru cevaplanabildiği takdirde daha kolay çözüm bulunabilecektir. Bu sorular şunlardır:

(1) Nasıl bir insan tipi yetiştirmek istiyoruz?
(2) Bu insan nasıl yetiştirilebilir?

Bugüne kadar bu sorulardan birincisi üzerinde ideolojik nedenlerle yeterince durulamamış; ikinci üzerinde ise yeterli teknik bilgiye sahip uzmanlar durmamış, bir bakıma da durmalarına imkan tanınmamıştır.

Yeni bir eğitim düzeni kurabilmenin ancak bir *"vizyon"* ve *"sistem yaklaşımı"* na sahip olmaya bağlı bulunduğunun görülemeyişi, bunun ancak ve yalnız tecrübeli eğitim teknisyenlerince (öğretmenlerimiz) yapabileceğinin sanılması, Türkiye'ye çok zaman kaybettirmiş ve halen de kaybettirmektedir.

Bir sistemin kurulması çalışmalarında kendilerinden mutlaka katkı alınması zorunlu olan bu fedakar ve saygın kesimin oluşturabildiği sistem, bugün hala "öz-beceriler" (core-skills) yaklaşımını tartışamamakta, bunun yerine hala günlük ilgi ve/ya sorunları (turizm, çevre, AIDS, trafik vb)

müfredata yerleştirmeye çalışmaktadırlar.
(Bu konu daha geniş olarak, ÖZ (çekirdek) BECERİLER -Bölüm 11'de işlenmektedir)

Milli Eğitim Temel Kanununun ilk maddelerinde "Nasıl Bir İnsan Tipi" istendiği tanımlanmaya çalışılmış ise de bu tanım doğru, daha doğrusu yol gösterici (ilkesel) nitelikli değildir.

Arzulanan insan tipinin bazı özelliklerinin (çalışkanlık, vatanseverlik, dürüst ahlaklılık vb) sayılması yanlış bir yaklaşımdır. Ayrıca bu niteliklerin bir kısmına, zamana göre değişik anlamlar da yüklenebilmektedir.

(Bu konu daha geniş olarak, EĞİTİM POLİTİKASININ HEDEFLERİ -Bölüm 12'de işlenmektedir)

Bu insan tipinin nasıl yetiştirileceği ise tamamen teknik bir konudur. Nüfusu hızla artan ve diğer taraftan da zaten büyük bir okul ve donanım açığı bulunan ülkemizde (ve Dünyanın birçok ülkesinde) **"Okul Yoluyla Eğitim"** metodu, artık çağını tamamlamış bir usul olarak görünmektedir.

Bunun yerine benimsenebilecek metod, **"Dağılmış Öğrenme Metodu "** adı verilebilecek bir metoddur.
(Bu konu daha geniş olarak, DAĞILMIŞ ÖĞRENME ORTAMI-Bölüm 13'de işlenmektedir)

BÖLÜM 4

MEMUR CEZALANDIRMADA GERİ KALMIŞ YÖRELERİN KULLANIMI

Bu bölümde, uzun yıllardır başta Doğu ve Güneydoğu olmak üzere ülkenin geri kalmış yörelerine (bu iki yöreden çok daha geri kalmış yöreleri de vardır) yapılan ceza amaçlı atamalara karşı geliştirilmiş araçlardan oluşan bir program önerilmektedir.

1. PROGRAMIN GEREKÇESİ

Milli bütünlükle ilgili sorunların oluşabileceği bir "sorun yeşertici ortam"ın sebeplerinden birisi de, gelişmemiş yörelerdeki kamu hizmetlerinin yetersizliğidir.

Bir taraftan yetersiz kamu hizmetleri nedeniyle halkın reaksiyonu uyarılırken, bir yandan da bu gibi yerlere tecziye edilme amacıyla atanmış kamu görevlilerinin kırgınlıkları, ek hizmet aksamalarına yol açmaktadır.

Kamu görevlilerinin tecziye amacıyla gelişmemiş yörelere atanması, bir anlamda da o yörelerin cezalandırılması anlamına gelmektedir.

Bu nedenlerle, *çoklu geri besleme* etkisine sahip bu "tecziye amaçlı atamalar"ın sebeplerini ortadan kaldırmaya yönelik bir programa ihtiyaç vardır. Bu program, bu sebepleri gidermeye yönelik araçları içermektedir.

2. ÖNGÖRÜLEN ARAÇLAR

i- Kalabalık kamu kadrolarının seyreltilmesi

Nitelikli personelin az, niteliksiz personelin kalabalık, toplam personel sayısının fazla ve ücret düzeyinin de ister istemez düşük olduğu mevcut sistemdeki fazla personelin azaltılması önerilmektedir.

Bu amaçla, erken emekliliğin özendirilmesi, boşalan kadrolara memur alınmaması ve mevcutların eğitilmesine ek olarak, kendi işini kurmak isteyebilecekler için, Bölüm-10'da açıklanan "Girişim Destekleme Şirketleri"nin kurulması önerilmektedir.

Böylece sayıları azalacak memurlara, Bölüm-7 ve 8'de açıklanan sistem uyarınca daha yüksek ücret verilebilecektir.

ii- Kamu personeli için başarı değerlemesi

Kamu görevilerinin başarıları halen "tezkiye varakası" sistemiyle değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Kişinin görevini yerine getirmedeki başarısından çok ahlaki standardını değerlendirmeye yönelik bu sistem bugün işlemez durumdadır.

Bu işlemeyen sistemin yerine, çalışanın çeşitli açılardan performansının ölçülmesi ve bunun çalışanla tartışılarak bir cezalandırma aracı değil, bir eğitim aracı şeklinde kullanılması önerilmektedir.

iii- Coğrafi yörelere göre ücret farklılaştırması

Bugün mevcut olan coğrafi ücret farklılığının yetersiz olduğu gözlenmektedir. Bu farklılığın artırılması önerilmektedir.

iv- Kamu görevlileri nakil mevzuatının yenilenmesi

Kamu görevlilerinin görev ve/ya görev yeri değişikliklerinin objektif ölçütlere bağlanarak, görev ve/ya görev yeri değişikliğinin tecziye amacıyla kullanılmasının bir ölçüde önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu, "bir ölçüde"dir. Çünkü çok katı yapılacak tanımların bu defa yönetim esnekliklerini ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.

Ancak tüm kamu yöneticilerinin eğitilerek, bu tür bir cezalandırmanın aslında çalışandan çok o görevlerden yararlanmak durumunda olanları cezalandırdığı gerçeğinin benimsetilmesinin çok daha gerçekçi ve etkili olacağı kesindir.

v- Kamu Kuruluşları Yönetici Seçme Ölçütlerinin Yenilenmesi

Halen kamu yönetiminin en güçsüz yanı, yöneticilerin seçimindeki yanlış tutum dolayısıyla yönetim kadrolarının yetersizliğidir.

Kısa bir belirtimle, kamu kuruluşlarında yöneticilerin seçiminde, kuruluşun görevlerinin gerektirdiği niteliklerin dışında kalan özelliklerin seçimlere egemen olduğu, bunların en belirgininin de, başta iktidarlar olmak üzere politik kadrolara yakınlıklar olduğu söylenebilir.

Bu durum, bu tutumu kendine yakıştırmayan kamu görevlilerinin mağdur edildiği bir çerçeve yaratmıştır. Bu nedenle kamu personeli– ister istemez– böyle bir tutumu benimser görünmek zorunda kalmaktadır.

Diğer yandan, her iktidar kendi ilkeleri doğrultusunda icraat yapabilmek için, özellikle üst bürokrat kadrolardan bu ilkeler doğrultusunda hareket edilmesini beklemek hakkına sahiptir.

Bu beklenti, bir yandan bu kadroların hükümetlerin programları doğrultusunda bilgilendirilmesiyle, diğer yandan da bürokratik kadroların çeşitli politik eğilimlerini görevlerine yansıtmaksızın, hükümet programları doğrultusunda çalışmalarıyla yerine getirilebilir. Halen bu iki gereğin de yerine getirildiği söylenemez.

Buna karşı yönetici seçme ölçütleri belirlenecek ve bu ölçütlere uymayan yöneticilerin atanamayacağı kanun hükmüne bağlanacaktır.

BÖLÜM 5

KİT'LER BİRER AYNADIR

KİT'lerin, enflasyonun zahiri nedeni olduğunu, KİT'ler özelleştirilerek enflasyonun düşürülemiyeceğini, KİT'lerde kristalize olan sorunların bu defa başka yerlerde ortaya çıkacağını ve dolayısıyla da yapılması gerekenin, o sorunların teşhis edilip giderilmesi ve buna paralel olarak da KİT'lerin özelleştirilmesi gerektiğini iddia ediyorum.

Hatta daha ileriye gidiyor ve grizu kazalarının, trafik katliamının, terörün, arazi yağmasının ve daha bir çok sorunumuzun, KİT'lerde kristalize olan sorunlarla aynı kaynaklı olduğunu da savunuyorum.

Her ticari şirket gibi KİT'lerin de yazılı birer amaçları vardır: filan malı üretmek, ticaretini yapmak vs. KİT'lerin bir de yazılı olmayan, ama yazılı olandan daha yerleşmiş başka amaçları da vardır. Hatta öylesine vardır ki çoğu zaman yazılı amaçlar bir yana bırakılır, fakat bu "yazılı olmayan "amaçlar bir saniye bile göz ardı edilemez. Bunlar nelerdir ?

* Bir başka yerde işe yaramadığı sabit olduğu için politikayla uğraşan kişilere ve bunların çevrelerine menfaat sağlamak,
* Serbest piyasa sisteminin esası olan "serbest rekabet ortamı"nı içine sindirememiş, rakiplerini daha üstün olmak yoluyla değil de çeşitli aracılar kullanmak suretiyle aşmayı meslek haline getirmiş bir kısım sözümona iş adamlarına ihale kazandırmak,

* İş yaratma teknolojilerini öğrenip benimsemek ve işsizlere bu yolla yeni iş ortamları yaratmak yerine, kendisine delegelik yapacak tayfalarına iş bulmayı iş edinmiş sokak politikacılarının adamlarını istihdam etmek,

* Kendi işini yeterli güvenlikte görmeyen serbest meslek sahiplerine ek güvence sağlamak,

* Kendilerini devletin okuttuğunu ve dolayısıyla da yine devletin iş vermesi gerektiğini savunan bir kısım insana iş vermek,

* Serbest rekabetten öcü gibi kaçan bir kısım iş sahibine, kurdukları tekeller konusunda yardımcı olmak,

* Politikacıların ve eşlerinin doğum günlerini akılda tutmaktan başka marifeti olmayan, yeteneksiz kişilere genel müdürlük sağlamak,

* Kendini herhangi bir sebeple (iflas etmek, seçim kaybetmek vs) mağdur hissedenlerin mağduriyetlerini gidermek,

* Sendikacılık kisvesi altında işçi haklarını çiğnemek isteyenlerin ağalık yapacağı uygun bir alan yaratmak.

KİT'ler (istisna insanlar, birimler ya da varsa KİT'ler dışında) bu akıl dışı amaçların yerine getirildiği kuruluşlardır.

Şimdi sorulması gereken soru şudur: KİT'lerin özelleştirilmesi deyimi ile, bu gariplikler son verileceği ve ek olarak da milletin yapması gerekirken devletin yaptığı işlerin asli sahibine devredileceği mi kastediliyor; yoksa bunların bu defa KİT'ler yerine başka yerlere mi kaydırılacağı düşünülüyor?

Eğer birincisi kastediliyorsa bu, önünde şapka çıkarılacak bir düşüncedir. Ama öyle değilse, o zaman şu bilinmelidir ki KİT'ler birer aynadır. Bütün bu sayılan eğriliklerin üzerine düşüp yansıdığı bir aynadır.

Bu aynalar herhangi bir şekilde (kapatmak, özelleştirmek vs) ortadan kaldırılırsa bu defa, çirkin görüntüler başka yüzeylerde görüntü verecektir.

Hangi özel sektör kuruluşu, yukarıdaki yazılı olmayan amaçları batmadan karşılayabilir ?

O halde sorun KİT'ler değil, bu densizliklerdir.
KİT'lerin özelleştirilmesinin esas gerekçesi, devletin, milletin rakibi değil ona ortam hazırlayıcılık olması gerektiğidir.

Görüntülerle, o görüntülere sebep olan gerçek nedenleri birbirinden ayırabilmeliyiz.
Bu yanlışlar çoğu sorunumuzun yapı taşlarıdır. Aynen (lego) oyuncak taşları gibi. Bu taşlarla her türlü sorunu yaratabilirsiniz. Grizu facialarını, trafik katliamını ve de Güneydoğu sorununu.

BÖLÜM 6

GELİŞMENİN ARACI REKABET, REKABETİN ANAHTARI İSE DOĞRU SATINALMA..!

Çağımıza yakıştırılan birçok adın en anlamlılarından birisi de (rekabet çağı) deyimidir. Artık, dünyanın herhangi bir köşesindeki kişi; zeka, bilgi, beceri yönünden, bir başka köşedeki tanımadığı hatta varlığından bile haberdar olmadığı kişi(ler)le yarışmakta, bu yarışın sonucuna göre de mükafatlandırılmakta ya da cezalanmaktadır.

Kişilerin, sayılan bütün bu nitelikleri (nitelik dokusu), neticede onların ürettikleri mal ve hizmetlerin içine gizlenmektedir.

Mükafat; gelir artışı, refah ve mutluluk; cezalanma da ürünlerinin satılamayışı sonunda doğan işsizlik ya da en azından gelir kaybı ve ona bağlı refah ve mutluluk azalmasıdır.

İlk bakışta abartılmış gibi görünebilen bu mekanizma şaşmadan işlemektedir. Taiwan'daki bir küçük girişimci, ürettiği elektronik eşyayı satıp para kazanabilirken birdenbire, mesela Singapur'daki tanımadığı bir rakibi aynı eşyayı daha iyi, daha ucuz yapmaya başlayınca önce satış zorlukları ile, daha sonra da işsizlikle karşılaşabilmektedir. Dünyaya açılmakta bulunan Türkiye için de sistem aynı şekilde işlemektedir.

Bu mekanizma, serbest rekabet ortamı dediğimiz, gümrük koruması enaza indirilmiş ortam dolayısı ile oluşabilmekte ve tüketiciye daha iyi ve ucuz mal ve hizmet temin ederken, bu mal ve hizmetlerin üreticilerini kıyasıya bir rekabetin içine sokmaktadır.

Her üretici kendi ürettik(ler)i dışında birçok başka mal ve hizmetin aynı zamanda tüketicisi konumunda da olup, bir kişinin üretici olarak çok hoşlanmadığı rekabet, aynı kişiyi bu defa tüketici olarak korumaktadır.

Üreticiyi bir yandan rakipleri bir yandan da tüketiciler vasıtasıyla baskı altında tutan rekabet, kalitenin de düzelmesine yol açmaktadır.
Teknolojik gelişmelerin arkasında bu keskin rekabet bulunmakta, teknolojik gelişmeler de bilimsel gelişmeleri getirmektedir.

Bilim ve teknolojinin ise hemen hemen tüm ekonomik gelişmeleri kamçıladığı hatta yarattığı bilinmektedir.

O halde rekabetin, bilim-teknolojiyi olduğu kadar, ekonomik gelişmeleri de yaratan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.
Tüm özellikleriyle serbest bir piyasa ekonomisinin içinden, rekabeti kaldırdığımızda tüketiciyi koruyan sistem bir anda bir cehenneme dönüşebilir.

Fiyatların oluşumu arz ve talebe göre değil, üreticilerin kendi aralarında varacakları anlaşmalara göre oluşmaya başlar.

Verimsizlik, teknoloji eskiliği, araştırma geliştirme eksiği, kötü yönetim, pahalı para ve diğer nedenlerden doğabilecek maliyet artışları, kolayca zam yapılarak tela-

fi yoluna gidilir. Böylece bir *zam-maliyet artışı-zam spirali* oluşur*.

Böyle bir sistem, korumacılığa (gümrük koruması) ya da aşırı teşviklere muhtaçtır. Yani, ya daha ucuz ve kaliteli malların yurda girişi pahalandırılmalı; ya da iç üretimi ucuzlatacak bazı teşvikler uygulanmalıdır.

Diğer yandan, içinden rekabet unsuru kaldırılmış bulunan serbest piyasa sistemi, ulusal standartlar sistemini de baskı altına alır. Yerli üretimin kalitesini belirleyecek standartların dejenere olmasına yol açar.

Böyle bir sisteme (rekabetsiz serbest piyasa) rekabet unsuru enjekte edilmeye başlansa, önce firmaların baskıları, daha sonra firma batma olayları ortaya çıkacak, bu da kamuoyunda rekabet aleyhine bir ortam doğmasına yol açacaktır.

Sonuç olarak, rekabet faktörü bir ekonomiyi sağlıklı yapabilen ya da tahribeden bir kilit taşıdır denilebilir.

Bir ekonomiyi bütünüyle etkileyebilen rekabet unsuru aslında bir milletin, dünya milletlerinin tümü ile her alanda yarışması anlamına gelir.

Bir uç örnek olarak; bir ülke postacılarının bir diğer ülke posta-cılarından daha hızlı yürüyebilmesi bile, sonuçta birinci ülkenin maliyetlerinin marjinal de olsa düşük olmasına yol açar. Böylece, ilk bakışta maliyetlere etkisi yokmuş gibi görünen tüm özellikler (bir milletin nitelik dokusu), o milletin rekabet gücünü oluşturur.

Bukadar hayati bir işlevi olan rekabet ortamı acaba nasıl oluşturulabilir ? Herhalde akla gelen ilk soru budur!

Rekabet ortamı yaratmanın araçları kalın bir politika dokümanını dolduracak kadar geniş kapsamlıdır. Yasal, finansal, eğitime ilişkin, teknolojik, kamuoyu oluşturma gibi onlarca yönü üzerinde alınabilecek tedbirler vardır. Burada bu çok sayıda araçtan yalnızca bir tanesi üzerinde durulacaktır. Kamu alımları!

Kamu alımları; rekabet ortamını oluşturabilecek en etkin araçlardır. Savunma ihtiyaçlarından, Toprak Mahsulleri Ofisinin yaptığı destekleme alımlarına; Devlet Malzeme Ofisinin yaptığı satın alımlardan kamu binaları inşaatına; santral, baraj, karayolu vb inşaat ihalelerinden, belediyelerin küçük hizmet alımlarına varıncaya kadar geniş bir alanda kamu alımları yapılmaktadır.

Bu alımlar rekabeti oluşturacak şekilde kullanılabilirler ve gelişmiş ülkelerde kullanılmaktadır da !

Aksine, bu imkan iyi kullanılamadığı takdirde başta rüşvet olmak üzere; iyi (ucuz ve kaliteli)nin tasfiye edildiği, kötünün mükafatlandırıldığı, kaba kuvvet de dahil birçok etkinin yönlendirmesine açık bir sistem oluşur.

Satınalma denilen ve bir anlamda rekabetin oluşmasını belirleyen süreç, bu bakımdan anahtar rol oynamaktadır. Satınalma süreci:

* Satınalma yöntemini belirleme, (ihale, pazarlık, doğrudan alım vb)* Satınalınan ürünün denetimi ve para ödeme

şeklindeki iki ana adımdan oluşmaktadır.
Kolayca görülebileceği gibi bu iki adım, doğru satınalma açısından eşit öneme sahiptir.

Çeşitli mal ve hizmet alımlarının tamamında işe yarayabilecek bir-iki araç aşağıda tanımlanmaktadır. Bunlar:

(I) Şartname bilgi bankası,

(II) Çeşitli satınalma yöntemleri için standart prosedürler bilgi bankası,

(III) Satınalma denetimi

Şartname Bilgi Bankası

Doğru hazırlanmamış bir şartname ile doğru satın alma yapılamaz. Ne satınalmak istendiğini , rekabeti azami ölçüde gerçekleştirebilecek şekilde ifade eden bir şartname "iyi"dir.
Baştan kimden alınacağına karar verilmiş bir ürünü (neredeyse markasını belirterek) tarifleyen bir şartname , hiç olmamasından daha da kötüdür.

Çok sayıda kamu kuruluşunun çok sayıda mal ve hizmeti, eksiksiz ve rekabeti azamileştiren bir şekilde tariflemesini beklemek büyük bir iyimserliktir. Aynı bir kuruluşun birbirinden farklı bölümleri; hatta aynı bölümü, farklı zamanlarda aynı alım için farklı şartnameler hazırlayabilmektedir.

İlk bakışta, bir kuruluşun serbestçe satınalma işlemi yapabilmesi ile bu dejenere olgu ayırdedilemeyip, başıbozukluk ile serbestliğin farkı anlaşılmayabilir. Serbestlik, rekabet şartlarını bilerek veya bilmeden bozarak, ihtiyaçların gönülden geldiğince ifade edilebilmesi değildir.

(*) *Bakınız: "Zam-Maliyet Artışı-Zam Spirali", Tınaz Titiz,* ***Sorun Nasıl Çözülmez?****, 1990, Ankara*

Şartname bilgi bankası kavramı, tüm kamu kuruluşlarının alımlarının tek elden yapıldığı bir merkezi satınalma sistemi de değildir. Yalnızca tüm şartnamelerin birarada bulunduğu ve tüm kuruluşların kolayca erişibildikleri bir merkezdir. Kullanımı mecburi olmayıp tamamen isteğe bağlıdır.

Bununla, eğer sistem iyi çalışmazsa kendi kendini tasfiye etmesi ve kamu yönetimini güçleştiren bir darboğaz yaratılmaması amaçlanmıştır. Aksine iyi çalıştırılabilmesi halinde , kullanılmadığı takdirde zihinlerde belirli suistimal şüpheleri yaratmak baskısı ile faydalı bir işlev gören bir araçtır.

Şartname bilgi bankasında bulunacak olan şartnameler şu yollardan oluşurlar:

* Şartname bilgi bankası yönetimince hazırlananlar
  - Başka ülkelerden aynen ve/ya adaptasyonla alınanlar,
  - Özgün ihtiyaçlar için hazırlananlar
* Bir kamu veya özel sektör kuruluşunca hazırlanmış ve genel kabul görmüş olanlar.

Şartname bilgi bankası üç yolla hizmet veren bir organizasyon olacaktır:

(1) Arşivinde hazır bulunan şartnameleri isteyenlerin hizmetine sunarak,
(2) Bir mal ve/ya hizmet alımı yapacak ve fakat bunlara ait hiç alt yapısı bulunmayan kamu veya özel sektör kuruluşlarına şartname hazırlayarak,
(3) Belirli bir altyapısı bulunan ve fakat şartname bilgi bankası gibi uzman bir kuruluşun bilgi ve tecrübesinden yararlanmak isteyen kuruluşlara uzman desteği sağlayarak.

Prosedür Bilgi Bankası

Çeşitli mal ve hizmetlerin hacmine, aciliyet derecesine ve diğer özelliklerine göre kullanılan muhtelif alım yöntemleri olabilir. Ulusal seviyede ihale açarak alım yapmak, uluslararası seviyede ihale yapmak, belli sayıda katılımcı arasında pazarlık yapmak, acil haller ve küçük alımlarda pazarlık yapmak gibi yöntemler bunlardan yalnız birkaç tanesidir.

Diğer yandan kabulün nasıl yapılacağı konusunda da çeşitli yöntemler kullanılabilir. Muhtelif kabul testlerinin nasıl yapılacağı başlıbaşına bir uzmanlık konusudur.

İşte bütün bu usullerin tariflendiği sistematiğe *prosedürler* adı verilebilir ve **"prosedür bilgi bankası"** nda bu konulardaki standart prosedürler bulunur.

Satınalma Denetimi

Şartnameleri ve diğer prosedürleri burada tanımlandığı şekilde ya da benzer usullerle hazırlanmış satınalma işlemlerinde, rekabet ortamını bozucu uygulamaların olup olmadığının denetimi son derece önemlidir.

Bunu yalnız kamu kesimi değil özel sektör de kullanabilir. Özel sektör alımlarının daha az mevzuata bağlı olması, bu kuruluşların ortaklarınca zaman zaman denetimler yaptırılarak rekabet koşullarına ne kadar uyulduğunun tesbiti istenebilir.

İşte bu çok önemli fonksiyonun yerine getirilmesi için, şartname ve prosedürler konusunda uzmanlaşmış kadrodan yararlanılabilir.

Sistemin çeşitli suistimallere kapalı olabilmesi tamamen teknik bir sorundur. Sistem bu tür ihtimaller minimum olacak şekilde kurulabilir.

Burada vurgulanmak istenilen, bu fonksiyonların vazgeçilmez olduğu ve yerine getirilmemeleri halinde fiyat oluşumlarının, rekabetin yerini alacak etkenlerce oluşturulacağı ve bunun da tüm ekonomik faaliyetleri bozacağıdır.

BÖLÜM 7

ÜCRET KARGAŞASI NASIL ÖNLENEBİLİR?

Ücret şikayetlerini, özellikle de kamu kesimindekileri birkaç grupta toplamak mümkündür:

(1) Yaşamak istediği hayat standardı için geliri yeterli olmayanların şikayetleri (hemen herkes),

(2) Kendini mukayese ettiği kişiler / kesimler dolayısıyla gelirinden şikayet edenler–ki bunlar da ikiye ayrılır-:

(a) Ücretini hak etmemekle birlikte, başka hak etmeyenlerin de varlığına dayanarak şikayet edenler,

(b) Ücretinin karşılığından fazlasını verdiği, objektif ölçülere göre sabit olup da şikayet edenler.

Bu üç grup içinde ilk ikisinin şikayetlerini karşılamak oldukça kolaydır. Toplum olarak zenginleştikçe, düşlediğimiz yaşam düzeyine yaklaşacağımız tabiidir.

Bu ise, daha çok ürettikçe olabilecek bir iştir. Daha çok üretebilmenin koşulları da bellidir. Bu koşulların bağırmakla gerçekleşmesi imkansızdır.
Dolayısıyla bu bağlamda sızıldanmanın fazla bir anlamı yoktur.

İkinci grup için ise bu kadar dahi bir açıklamaya ihtiyaç yoktur. Yalnızca, *"kötü örnek örnek alınamaz"* demek yeterlidir.

Böylece şikayetlerin % 66.6'sını karşılamış olmakta, geriye sadece % 33.3'lük gibi bir azınlığın (!) şikayetleri kalmaktadır. Ancak ne var ki bu azınlık, sesine çok kulak verilmesi gereken bir azınlık olup genellikle sesi pek çıkmayan, kamu kesiminin ürettiği her ne yararlı iş varsa onları üreten bir azınlıktır.

Bir azınlığın ücret sorunu gibi görünen sorun aslında, Türkiye'mizin birçok farklı görünümlü sorununun kıyafet değiştirmiş bir bileşkesidir.
"Ürettiğinin–bu toplumun zenginlik sınırları içinde–-karşılığını alamamak" şeklinde formüle edilebilecek bu sorunun çözülebilmesi için, bu soruna nelerin yol açtığına bakılmalıdır.
Aksi halde sorun,*"filanca genel müdürün haksevmezliği"* veya *"baba'nın çalışanlara sahip çıkmayışı"* gibi gerçekle ilişiği bulunmayan biçimlere bürünebilir ve bürünmüştür bile.

Bu nedenlerin hangisinin öbüründen daha önemli olduğu konusu biraz karışıktır. Dolayısıyla, bu sebepleri–hiç olmazsa başlangıçta– eşit önemde saymak daha doğrudur.
Kanımızca, yukarıdaki şekilde formüle edilen soruna ait gerçekler şunlardır:

(a) Üzerinde bu denli yoğun şikayet bulunan "ücret"in tanımı konusunda, ülkemizde inanılması güç bir karışıklık vardır.
Bir kısım vatandaşımız ücretin, *devletin kendilerine*

ödemesi gereken ve yaptıkları ya da yapmadıkları işlerle ilgisi olmayan zorunlu bir ödeme olduğuna inanmaktadırlar.

Bir diğer kısım ise ücreti, *yaptıkları iş karşılığında kendilerine ödenen TL cinsinden bir bedel olduğunu, bunun dışındaki ödentilerin (adına yanlış olarak sosyal hak denilmektedir) ise ücret sayılamayacağını d*üşünmektedirler.

Bir başka grup insanımız ise ücretin, örgütlerinin gücü ile orantılı olarak alınabilecek bir karşılık olduğunu savunurken, çok ufak bir azınlık da ücretin, **işgücü piyasasına arz ettikleri akli ve/ya bedeni emeğin, arz-talep dengesi içindeki karşılığı** olduğunun bilincindedir.

Ancak her ne olursa olsun ücretin tanımı konusunda sağlıklı bir fikir birlikteliği yoktur. İnanmayanlar, rasgele 10 kişiye ücretin tanımını sorup, alacakları cevaplardan şaşkalabilirler.

(b) (a) şıkkında belirtilen kavram kargaşası yalnız ücret alanlar için değil, ücret verenler için de geçerlidir.

Buna inanmayanlar da 1475 sayılı iş yasasındaki *"ücret"* tanımına bakabilirler.

(c) Ücret sorunları ile ilgilenenlerin ne kadarının **"ücret düzeyi"** ve **"ücret yapısı"** kavramları gibi iki anahtar kavram hakkında doğru bilgi sahibi olduğu da şüphe götürür.
Bu da ikinci bir eksiklik olup inanmayanlar bunu da test edebilirler.

(d) Şikayetlerin büyük bir bölümü, adına *"Gelir Yetmezliği"* denilebilecek olan ve enflasyondan tüketim ahlakı yetmezliğine, beceri yetersizliğinden hızlı nüfus artışına kadar yayılan geniş bir sorunlar yelpazesinden kaynaklanmaktadır.

Ortalama gelir düzeyi düşük, harcama konusundaki motivasyon yüksek oldukça bu sıkıntılar azalmayacak, aksine artacaktır.

(e) Enflasyon, ücretleri kemiren–ve büyük parçalar koparan– bir etkendir. Enflasyon, toplumun az üretip, ondan daha çok tüketmesinden kaynaklanmaktadır. Hal böyle iken, birçok sektörde *"en az enflasyon oranında zam yapmak"*, genel kabul gören bir uygulama haline gelmiştir. Bu ise, bazı kesimlerin enflasyondan korunurken (kısmen, tamamen ya da fazlasıyla), bazı kesimlerin ise bu yükü olduğundan daha ağır olarak taşımalarına yol açmaktadır.

Enflasyonun kendisi haksızlıktır. Ama bu haksızlığın haksız biçimde dağılımı, haksızlığı ortadan kaldırmamakta aksine daha da büyütmektedir.

(f) Kamu kadrolarının gereğinden fazla kalabalık olması, bu kesimde çalışanların ücretlerini düşüren en önemli etkendir.
Kalabalık kamu kadrolarının başlıca sebepleri ise, adına **İş Yaratma teknolojisi** denilebilecek metodların uygulanması için çalışmak yerine, işsizliğe karşı kolay bir önlem (!) olarak kamuya

ek personel almak ve ikinci olarak da özel girişimcilerin yapmaları gereken işleri (ayakkabı, bez, tuz ve süt üretiminden temizlik ve taşıma hizmetlerine kadar) kamunun yapmaya "kalkışması"dır.

"Doğru sistem kuramamak" gibi başka nedenler varsa da ilk iki sebep zaten yeterlidir.

(g) Mevcut siyaset anlayışımız ve buna dayalı örgütlenme (ki hepsine birden yanlış siyaset anlayışı denilebilir), ücretlerin, teknik bir hesaplama işi olmaktan çıkıp, **"birilerinin birilerine haksız çıkar sağlama yarışı"**na dönüşmesine yol açmıştır.

Örneğin sözleşmeli personel uygulamasının dejenere edilerek, kollanmak istenilen personele bol keseden dağıtılması, işini dürüstçe yapan insanların dolaylı olarak cezalandırılmasına yol açmıştır.

(h) Her ne şekilde olursa olsun bir defa alınan ücretin derhal müktesep hak haline gelmesi, sorunu içinden çıkılamaz hale getirmiştir.

(i) Belirli sektörlerdeki gereksiz korumacılık, o sektörlerdeki ücretlerin olması gerekenin üstüne çıkmasına ve onun da başka sektörler için "belirleyici"olmasına yol açmıştır.

(j) Belirli sektörler, işçi ücretlerini bir manivela olarak kullanmakta ve ürettikleri malların fiyatlarına bu yolla aşırı zam yapmaktadırlar.
Ürün maliyeti içindeki işçilik payı örneğin %10

olan bir malı üreten özel sektör kuruluşu, işçisine toplu sözleşmede %150 zam yapmakta, ondan sonra da bunu bahane ederek ürün fiyatına yüksek oranda zam yapabilmektedir.
Piyasa ücret yapısını bozan bu uygulama son derece yaygındır.

(k) Tazminat, ek ödeme, yan ödeme vs gibi adlar altında ödenen ve güya belirli bir kesimin diğerlerine göre mağduriyetini önleyeceği sanılan acayiplikler tek sonuç vermektedir: Genel ücret yapısının daha da bozulması!

(l) Hemen herkesin ağzında (özellikle de en çok çiğneyenlerin ağzında) slogan olmuş **"eşit işe eşit ücret"**in ne demek olduğunda büyük bir kavram kargaşası vardır.
Bir kesim (çoğunluk),*"eşit iş"* derken, gerçekten birbirinin aynı olan işleri anlarken, çok küçük bir azınlık ise **"iş değerlemesi yöntemi uygulanarak bulunan ağırlık puanlarının eşit olduğu işler"** i anlayabilmektedir.

(m) *"Söke söke alırız"* inancı, ücret yapısı deformasyonunun önemli bir nedenidir.
Toplu pazarlıklarda ücret zammını gerçekten *"söke söke"* alanların cebinden, enflasyonun *"usulca"* geriye aldığı zamlar, daha az "sökme" (her ne demekse) gücüne gücüne sahip olanları mağdur etmektedir.

Toplu pazarlığın bir ilkesi *serbest pazarlık* ise, onun ayrılmaz ikizi de *serbest rekabet* olmalıdır.
Çoğu tekel durumunda olan kamu kuruluşlarının ürettikleri mal ve hizmetlerdeki tekelcilik, bu

"sökme" işini, tek taraflı bir şantaj haline getirmektedir.

Bu genel gerçeklerin dışında,*"genel ücret yapısı"* ndaki sorunlar şu özel nedenlerden de beslenmektedir:

(n) 657 sayılı Devlet Personel Yasası, toplumumuzun uygulayamadığı bazı ilkelerinden dolayı, kamu personeli ücretlerini bir haksızlıklar manzumesine dönüştürmüştür.

Adına, **"Başarı Değerlemesi"** *(Merit Rating)* denilen ve ölçülmesi güç işlere (çoğu kamu hizmetleri böyledir) uygulanan metodun, kamu yöneticilerinin çoğunluğunca bilinmeyişi veya uygulanmayışı ya da uygulanamayışı ve bunun yerine bambaşka ölçülerin kullanılması, kamu personeli ücret yapısını önemli ölçüde bozan etkenlerden birisidir.

(o) 657 sayılı yasanın öngördüğü ücret modelinde ücretin, ancak "yüksek ünvan" ile mümkün olabilmesi, zorlamayla birçok anlamsız ünvanın ve dolayısıyla da ücret bileşeninin doğmasına neden olmuştur.

(p) Kamu personelinin yapmakla yükümlü oldukları işlere uygun nitelikler edinmelerini sağlayabilecek bir **"Beceri Kazandırma Sistemi"**nin yokluğu, ücretlerin nitelik ve liyakata değil, amirine yaranma, iktidar partilerine yakın olma (veya görünme) gibi unsurlarca etkilenmesine ve sonuçta da ücret yapısının bozulmasına yol açmıştır.

(r) Başlangıçta, ancak çok az sayıdaki üst düzey görevlisine *"teminindeki güçlük"* ücretini

verebilmek amacıyla çıkarılan sözleşmeli personel uygulamasının kısa sürede dejenere edilip yaygınlaştırılması, müdüründen çok maaş alan sekreter ve şoförleri yaratmıştır.

(s) Aynı kuruluş içinde, benzer görevleri yapan kişilerin bir bölümünün sendikalı bir bölümünün sendikasız oluşu önemli bir çelişkidir.

Tanım itibariyle serbest pazarlık, serbest rekabete açık işler için uygulanabilir. Rekabeti olmayan işlerde (örneğin köy hizmetleri, sağlık hizmetleri ya da belediyelerin temizlik işlerinde), bir kısım personelin serbest pazarlık imkanına sahip olmasının, sonuçta farklı ücret alan *"eşit işler(!)"* yaratması kaçınılmazdır.
Bunun sebebi de bu tür hizmetlerin, **"hizmet satınalma"** yoluyla değil **"kamu görevlisi"** eliyle yapılmasıdır.

Bu tablonun çıkış yolu var mıdır?

Tabii ki vardır: Bunlardan en kolayı, tüm kamu görevlilerinin ücretlerini mesela 20 milyon TL'den başlatmaktır. Böyle bir çözüm aslında işsizlik meselesine de büyük katkıda bulunacaktır. Her kamu görevlisi asgari bir kişi tutup işini (yapılacak bir iş varsa) ona yaptıracak, kendisi de bilgi ve becerisini kullanabileceği daha yararlı hizmetler (!) üretecektir.

Böyle bir çözümün uygulandığı ilk pazartesi günü işe gelen olursa bu çözüm pekala yürütülebilir. Ancak bu çözümün uygulanmasında bazı pratik güçlükler vardır. Örneğin T.C. bütçesinin 900 trilyon kadar olması gereği filan gibi!

Başka çözüm var mıdır? Pek hoş görünmese ve kısa sürede şikayetleri dindiremese de çözüm, yukarıda başlıcaları sayılan yanlışları ortadan kaldıracak bir **"paket"** in uygulanmasıdır.

Yapılmaması gereken ise birçok şey olabilir. Ama bunlar içinde bir tanesinden özenle kaçınmak gerekir: O da sistemin orasına burasına yama yapmaktır. Yani, en fazla bağıran kesime yeni bir ad altında (tazminat vs gibi) bir ödeme yapmak, daha sonra en fazla bağıran kesime aynı hakkı tanımak ve bu yolla vakit geçirip, sorunu daha da büyüterek ileriye taşımak!

Tabii bir başka (ve belki de en etkili) çözüm de, işlerin güçlüğü ile ücretlerini tam ters orantılı hale getirmeye devam etmek ve sonuçta herkesin birer trilyonluk maaşlarıyla ekmek alamayacak hale gelmesini görmek ve ancak ondan sonra yukarıdaki **"paket"**çözümü uygulamaya mecbur kalmaktır.

BÖLÜM 8

YENİ BİR ÜCRET SİSTEMİ

Kamu kuruluşlarında uygulanan çeşitli ücret statüleri, çeşitli nedenlerle dejenere olmuş ve bugün, ne çalışanlar ne çalıştıranlar ne de hizmet alanları memnun edemeyen, memnun etmek bir yana her kesimi ayrı ayrı çileden çıkaran bir duruma gelmiş dayanmıştır.

Artık **"iyi bir ücret sistemi"** ne sahip olmak,*"olursa iyi olur ama olmazsa da böyle idare eder"* çizgisinin ötesine geçmiştir. Ancak,"iyi bir ücret sistemi"ni gerçekleştirmek bir yana tanımlamak dahi pek kolay değildir. "İyi bir ücret sistemi":

- Çalışanlara en yüksek ücreti veren sistem midir?
- İşlerin güçlüğünü ücretlere yansıtan sistem midir?
- Çalışanların performanslarını dikkate alan sistem midir? - Piyasa ücret yapısına uyan sistem midir?
- Arz-talebe göre şekillenen sistem midir?
- *"Yalnız talep"* e göre belirlenen sistem midir?
- *"Yalnız arz"* a göre oluşan sistem midir?
- Yoksa bunların karmakarışık bir bileşimi midir?

Halen yürürlükte bulunan kamu çalışanları ücret sistem (ler)i, ençok bu sonuncusuna uymaktadır. İçinde, yukarıdaki parçaların herbirisinden renkler bulunmaktadır.

Bu ücret yapısı bu hale nasıl gelmiştir? Bu, ayrıca irdelenmesi gereken bir konudur. Bu irdeleme yapıldığında varılacak ilk sonuç şudur: Kurulacak yeni sistem, büyük ölçüde eski *"bozucu etkiler"* in etkisinde kalmaya devam edecektir.

Gerek 657 sayılı Devlet Personel Yasası, gerek Sözleşmeli Personel statüsü ve gerekse daha dar ve özel ücret sistemlerinde (istisna akdi vg) göz atıldığında görülen ortak yan, herbirinin bazı *"duyarlık alanları"* içerdiğidir. Bunların başında,*"amirin takdiri"* gelmektedir.

Bu *"duyarlık alanı"* , bizim **insan niteliği dokumuz** ile çok kolay dejenere edilebilecek bir alandır.

İkinci bir *"duyarlık alanı"*, "eğitim" olup dejenere edilmesi oldukça güçtür. Bir diğeri "kıdem"dir ve o da çok güç dejenere edilebilir.

Dejenere edilmeye çok yatkın bir alan "görevin gereği"dir. Bazı görevlerin kişilere göre tanımlandığı, gereklerinin kişilere göre "ayarlandığı" çok görülmüştür. O halde yeni sistem, bu gibi *"duyarlık alanları"* nı olabildiğince az içermelidir. Bu, yeni ücret sisteminin son derece basit bir sistem olacağı anlamına gelir. Bu acıdır ama bir gerçektir.

Madem ki dejenere edilemeyen birkaç alan vardır, o halde yeni sistem bu birkaç alana dayalı olmalıdır. Bunlar, **"kişilerin eğitim düzeyi"** ve **"kıdemi"** dir.

Kişilerin "eğitim" ve "kıdem"inden başka faktörü dikkate almayan bir ücret sistemi uygulansa acaba nasıl sonuçlar ortaya çıkar? Başlıca ikisi şunlar olabilir:

(1) Kamu çalışanları arasındaki eğitim düzeyi dağılımında düşük eğitim düzeyliler ve kıdemi az olanlar çoğunlukta olduğu için büyük çoğunluk, oldukça düşük düzeyde bir ücret alabileceklerdir.

(2) *"Ünvan"* ile *"ücret"* arasında doğrudan bir ilişki kalmayacağı için, yapay ünvan ihdası garabeti oldukça azalacaktır.
Ayrıca, yüksek ücretin ön şartı durumuna gelmiş olan "ünvan"lara erişmek için siyasi baskı kullanma alışkanlığı zayıflayacaktır. Bu çok önemli bir avantajdır.

Çalışanları rencide eden,*"siyasi yardımla ünvan edinme"* eğilimlernin zayıflamasının, birçok ahlaki sorunu da ortadan kaldırabileceği beklenmelidir.

Yeni sistemde alınması gereken bir önlem, bir yanda işsiz insanlar varken herhangi bir kamu görevine kapağı atabilmenin bir piyango çarpma şansı olmaktan çıkarılmasıdır.

İşsizlik varoldukça **"iş"** in değeri azalmayıp artacaktır. Ama ilginç olan,**"iş"**in değil **"kamuda iş"** in değerli sayılmasıdır. Bunun açık sebebi, kamu işlerinin rahatlığı ve güvencesidir.

Bir ilke olarak, hangi ücret sistemi getirilirse getirilsin, kamu işleri işsizliğe karşı bir önlem olarak kullanıldığı sürece, çalışanların, çalıştıranların ve hizmet alanların mutlu olmalarına imkan yoktur.

O halde yeni ücret sisteminin vazgeçilmez önşartlarından birisi, **yeni iş yaratma teknolojileri** nin kullanılıp, kamu işlerine olan talebin azaltılmasıdır.

Bir diğer ön koşul, kamu işlerinin *"rahat iş"* olmaktan çıkarılmasıdır. Bu ise kamu işleri için iki genel ilkenin benimsenmesiyle yapılabilir:

İlke 1- Kamunun görevi, işlerin yapılabileceği ortamları hazırlamak ve onları korumaktır. Kamu, özel kişi ve/ya kuruluşların yapabileceği hiç bir iş yapamaz.

Bu ilkenin benimsenmesiyle, mevcut personel emekli olana kadar, bu ilkeye aykırı düşen işlere yeni eleman alınmayacaktır.

İlke 2- Kamu görevleri, ancak yüksek öğrenim görmüş elemanlar eliyle yapılabilir.
Bu ilke ile de kamu görevlerine karşı mevcut bulunan aşırı talep azalmış olacaktır.

Bu iki ilke, yeni ücret sistemi dolayısıyla doğacak olan "düşük ücret" sorununu ortadan kaldıracaktır.

Sonuç olarak; mevcut ücret kargaşasının *"yama"*larla ortadan kalkması mümkün değildir. Bir ücret sistemini çağdaş hale getirebilmek için bulunması gerekli *"duyarlık alanları"* ne yazık ki bir süre daha kullanılabilir görünmemektedir.

BÖLÜM 9

OLMAZSA OLMAZ !

Enflasyonun düşürülmesi KİT'lerin özelleştirilmesine bağlıdır.
Diğer yandan bütçe açıklarının kapatılması da yine KİT'lerin özelleştirilmesine bağlıdır.

Ayrıca, kamuda çalışanların daha iyi ücretler alabilmesi, KİT yükünün hafifletilmesine, o ise yine KİT'lerin özelleştirilmesine bağlı bulunmaktadır. Aslında daha da çok, *"KİT'lerin özelleştirilmesine bağlı"* sorun bulunabilirse de bu kadarı bile yeterlidir.

Pekiyi bu kadar çok sorunun çözümüne kapı açabilecek olan "KİT'lerin özelleştirilmesi" ne(ler)e bağlıdır? Sanırım üzerinde hiç konuşulmayan konu şudur:
Özelleştirme sonunda kısmen ya da bütünüyle işsiz kalabilecek çalışanların durumları ne olacaktır?

Soruna en çok yaklaşan,*"konu siyasidir, işini kaybeden personel için nasıl bir çözüm bulunacağı tamamen siyasi bir konudur"*deyip işin içinden çıkmaktadır.

Kalabalık kamu kadroları yalnız özelleştirmenin değil başka sorunların da kaynağıdır. Örneğin nüfus idaresinin ya da tapu teşkilatının özelleştirilmesi söz konusu olmamakla beraber (hiç olmazsa şimdilik), buraların şişkin kadrolarının yol açtığı onlarca *"yansımış"*(dolaylı) sorun vardır. En belirgini de hizmet kalitesi yetersizliğidir.

Bu yetersizlik, daha kritik sorunlar içinde (örneğin Güneydoğu sorunu) yer aldığında, bu defa hayati önem

kazanmaktadır.

O halde hep kenarından geçilen bu sorunu açık şekilde ifade etmeliyiz: KİT'lerin ekonomiye yük olan durumları başlıca iki sebepten kaynaklanmaktadır:

Birincisi, şişmiş personel kadrolarının yarattığı doğrudan ve dolaylı sorunlardır.

Bir kişinin yapabileceği bir işe örneğin iki kişilik işgücünün tahsisi sonunda doğabilecek sorunlar, baştan kolayca görülemeyecek kadar çoktur.

İkinci sebep ise teknoloji yetmezliği, sorun çözme becerisi yetmezliği vb. nedenlerle doğan verim düşüklüğüdür.

Bunlardan birincisi yani kalabalık personel kadroları, işsizlikle mücadelede kamu kadrolarına ilave personel almanın rahatlığından doğmuştur. Bir başka deyimle gelmiş geçmiş idareler, iş yaratma konusunda yeni aletler geliştirememişler, örneğin batıda yıllardır kullanılagelen yöntemlerin kullanılabileceği ortamları hazırlamamışlardır.
Bunun vebali yalnız politikacılara ait olmayıp, politikacısı ile, düşünürü ile bilim adamı ile toplumun bütününe aittir.

Bu garip yöntem bir çeşit işsizlik sigortasıdır. Ama öyle bir sigorta ki, tüm işsizlere değil küçük bir kısmına uygulanan ve de ömür boyu uygulanan bir sigorta.
Böyle gayri adil bir işsizlik sigortası(!) dünyada herhalde yalnız Türkiye'de mevcuttur.

Şimdi mesele gelmiş, özelleştirilmesi gereken KİT'lerde

bu kalabalık kadroların ne yapılacağına dayanmış kalmıştır. Burada bir yanlış anlayışa da işaret edilmelidir.

Bir genel kanı KİT'lerde (ve tüm kamuda), birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış iki tür personelin varlığıdır: İşleri yürütenler ve kadro fazlaları.

Hayır, sorun böyle değildir. Zamanla öyle bir personel yapısı oluşmuştur ki kimin işleri yürüttüğü ve kimin fazla olduğu artık belli değildir. Herkes bir miktar işe yaramakta, yine herkes bir miktar işe yaramamaktadır. (Çok küçük bir azınlık bundan istisnadır. Onlar gerçekten kilit taşıdır.)

Tüm çalışanlar arasında gizli bir uzlaşı var gibidir. Herkes işini devam ettirebilmek için bir miktar iş yapabilmeye ve biraz da işe yaramamaya razı olmuştur. Hatta bu uzlaşı kamunun dışına taşmış (çalışmaların uzantıları nedeniyle) neredeyse bir toplumsal uzlaşma niteliği kazanmıştır.
Onun için de bu yapının değiştirilmesi gerektiğine, kalabalık kamu kadrolarının seyreltilmesi gereğine hemen hiç kimse evet dememektedir. Bu yoldaki bazı girişimlerin sonuçsuz kalmasının nedeni de budur. Evet mesele açık olarak budur: **Şişkin kadrolar nasıl seyreltilecektir?**

Ayrıca da (fazla personel) diye belirli bir kesim bulunmadığına göre, seyreltme yapılabilse dahi geri kalanların yetersiz niteliği ile işler nasıl yürütülecektir? Cevaplandırılamayan soru budur.

Bir Amerikan şakası, bu açmaz *"gibi"* görünen durumun cevabını içermektedir.
"Bir wolkswagen'e beş fil nasıl sığar?"

Gerçekten de karşı karşıya bulunulan sorun, bir küçük

arabaya beş fili yerleştirmeye benzemektedir.
Hem araba küçük, hem hayvanlar büyüktür.

Bir yandan bir kısım personel, bir sosyal soruna neden olmaksızın işten çıkarılacak, bir yandan da geri kalanların yetersiz niteliği ile işler yürütülebilecektir?

Bilmecenin cevabı şudur: "İki öne, üç arkaya!"

Yani bu şu demektir: Sorun güçtür ama imkansız değildir. Sorun, **yapımı gereken işler ne kadar güç olursa olsun yapılmakla** çözümlenecektir.

Daha da somut olarak; bir yandan kadrolar seyreltilecek (kısmen veya bütünüyle), bir yandan kalanların beceri düzeyi yükseltilecek, bir yandan ayrılanlara yeni beceriler kazandırılıp ya yeni işler bulmaları ya da kendi işlerini kurmaları sağlanacak ve bir yandan da girişimciliği engelleyen nedenler ortadan kaldırılacaktır.

Bu, her gereklilik ayrı birer programın kesintiye uğratılmadan (yani bir bakan değişince yeni gelenin sil baştan yapmadan) uygulanmasına bağlıdır.

Her program kendi içinde önemlidir. Ama aralarında mutlaka bir önem sıralaması yapılacaksa **"İş Yaratma"** programı, bir kilit taşı niteliği taşımaktadır.

Yeni işler, genel kanının aksine sadece yeni yatırımların yapılması yoluyla yaratılmaz.
Hatta aksine, eğer uygun "iş iklimi" yaratılmamışsa yeni yatırımlar iş kaybına yani işsizliğe dahi yol açabilir.
Modernizasyon yatırımları böyledir. Yeni teknolojiler genellikle insan gücü yerine otomasyonu ikame etmeye yöneliktir.

Uygun iş iklimi ise; işsiz kalanlara daha üst becerilerin kazandırılabileceği bir "beceri kazandırma" sisteminin varlığı, iş kurmak isteyenleri çok yönlü destekleyebilecek bir "girişimciliği özendirme" programının varlığı vb. demektir.

Yeni işlerin yaratılması öylesine güçlü bir araçtır ki, 1970-86 arasındaki 17 yıllık dönemde toplam nüfusu ABD'ye yakın Almanya, İngiltere, Fransa ve İtalya'da mevcut işlerin sayısı aynı kalırken, ABD'de 31 milyon yeni iş yaratılmıştır.

Bu yüzden ABD'ne **"istihdam makinesi"** denilmektedir.
"Yaratma" kavramı ülkemiz için yenidir. Yöntemleri konusunda kamuoyu, idareler ve hatta bilim çevreleri hiç tartışmamışlardır.

Dahası, "yaratma" sözcüğü dahi yer yer garipsenmiş, insanların herhangi bir şey yaratmasının söz konusu olamayacağı gibi ciddi (!) eleştiriler dahi yapılmıştır.

Ama artık deniz bitmiş, gemi karaya oturmuştur. Ya bu işin gerekleri tam olarak yapılacak,*"bu benim fikrim değil"*sendromundan kurtulunacak ya da insanları evlerine yollayıp maaşlarını da evlerine postalama gibi yeni keşifler (!) yapılacaktır.
"Olmazsa olmaz" budur.

Yeni işlerin yaratılması programını yürürlüğe koymaktır. Bunun ön şartı ise, başka yolların olmadığını, ya da daha doğru deyimiyle sosyal devlet kavramı içinde olmadığını anlamak ve bunu ikrar etmektir. Sonrası nisbeten daha kolaydır.

BÖLÜM 10

GİRİŞİM DESTEKLEME ŞİRKETLERİ

Girişim Destekleme Ajansı **(GDA)** ya da Girişim Destekleme Şirketi, işsizlikle mücadele için kurulan ve amacı, kişilere çeşitli beceriler kazandırılmasını sağlayıp, böylece onların daha kolay iş bulmalarına, ama daha çok kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmak olan bir, *"kar amacı gütmeyen ticari şirket"* dir.

Ortaklarının, özel kişi ve kuruluşlar olması dolayısıyla bir özel sektör niteliği taşıyan GDA, kar gayesi gütmemesi dolayısıyla da kamusal nitelik taşımaktadır. Bu ikiz özelliği dolayısıyla GDA'lara Batı ülkelerinde *"Üçüncü Sektör"* adı verilmektedir.

GDA İhtiyacı Neden Doğmuştur?

Girişim Ajansı *(enterprise agency)* adıyla ilk örnekleri İngiltere ve ABD de görülen GDA'lar, **"Sosyal Çölleşme"** ve bununla bağlantılı, **"Sosyal Sorumluluk"** denilen iki kavrama dayalı olarak ortaya çıkmışlardır.

Tanım olarak **"Sosyal Çölleşme"**, kendi içinde karlı olarak çalışıp, çalıştırdıklarına da iyi imkanlar sağlayabilen kuruluşların, çevrelerindeki sosyal yaşantıda, işsizlik, gelir yetmezliği ve bağlantılı sosyal sorunların bulunması ve bu sorunların giderek, o kuruluşlar içindeki olumlu ortamları (yeşil alan) bir çöle çevirmesine verilen addır. **"Sosyal Sorumluluk"** ise, sosyal çölleşmeye karşı durabilmek amacıyla, kuruluş sahiplerinin duydukları sorumluluğa denilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde, kuruluşların cirolarının %1 ila 2.5'unu, sosyal sorumluluk payı olarak ayırmaları ve

bunu nakdi ve/ya ayni olarak harcamaları alışılmış bir uygulamadır.
Ayrılan bu paylar yoluyla işsizlikle mücadele edilir, kişilere gerekli beceriler kazandırılır ve onların iş bulmaları ya da iş kurmaları kolaylaştırılmış olur.

Bu çabalar bir uzmanlık gerektirir. Bu nedenle, her sosyal sorumluluk payı ayıran kuruluşun, bireysel olarak bu çabaları harcaması doğru olmadığı gibi çoğu zaman mümkün de değildir.

İşte bu nedenlerle kuruluşlar biraraya gelerek, ayırdıkları sosyal sorumluluk paylarını heba etmeden harcamak üzere Girişim Destekleme Ajanslarını kurarlar. Diğer yandan Devlet de, bu yararlı örgütlere çeşitli destekler sağlar.

GDA Nasıl Çalışır?

Bir GDA, birçok havuzu bulunan ve bu havuzlarda, iş kurmak ya da iş bulmak isteyenlerin ihtiyacı olan çeşitli destekleri *(Çok Yönlü Destek)* bulunduran bir sisteme benzetilebilir.

Havuzlardan birisinde *mali kaynaklar*, birisinde *işyerleri*, birisinde *uzman personel zamanları*, bir diğerinde ise çeşitli kuruluşlar tarafından verilmiş *satınalma güvenceleri* bulunur. Sadece birkaç çeşit havuzu bulunan GDA'lar bulunabileceği gibi çok sayıda havuza sahip olanları da bulunabilir.

GDA, hangi tür kişileri ve girişimleri destekleyecekse, onlara uygun sayı ve büyüklükte havuz bulunduracaktır.

İş bulmak ya da iş kurmak isteyenlerin çeşitli desteklere ihtiyaçları vardır.
Genel kanı, iş kurmak isteyenin başlıca gereksiniminin para olduğu ise de bu çoğu zaman doğru değildir. Para, iş kurmak isteyen bir kişinin ihtiyaçları içinde önemli yer tutan, ama ilk sırada yer almayan bir ögedir. İş bulmak ya da kurmak isteyen bir kişinin gereksinimleri arasında:

§ iş konusu ile ilgili beceri kazanmak,
§ iş bulma ya da iş kurma konusunda gereken becerileri kazanmak, § girişimcilik eğitimi

§ işyeri
§ uzman personel (hukuki, mali, teknik vbg konularda danışmak için) § kredi teminatı

§ pazarlama
§ iş idaresi
§ para (hibe+kredi+hisse satışı vb)

bulunmakta olup bunların bütününe *Çok Yönlü Destek* adı verilmektedir.

GDA bünyesinde bulunan her bir havuzda, bu desteklerden birisi bulunur. Her havuzun bir giriş, bir de çıkışı bulunduğu düşünülmelidir. Girişlerden, havuza ilgili konuda destek gelmekte, çıkışlardan ise iş bulacak ya da kuracak kişilere destek verilmektedir.

Diğer yandan da destek verilen kişiler, iş bulur ya da kurarlarsa sahip olacakları gelirden bir payla geri ödeme yapacaklardır.Böylece havuzun dengesine olumlu katkıda bulunurlar.

Başarılı bir GDA, her havuzunun gelirleri ile giderleri arasında uygun bir denge kurabilmeli, böylece kendi işletme masraflarını da karşılamış olmalıdır.

Destek Havuzları Nasıl Dolar?

GDA'nın havuzları üç ayrı yoldan dolabilir; GDA kurucularının ayni ve/ya nakdi katkıları, kurucu olmamakla birlikte sosyal sorumluluk hissedenlerin katkıları ve nihayet devletin katkıları.

Bir GDA'nın, fonksiyonlarını yapabilmesi, çeşitli havuzlarının doluluğuna, bu ise gerekli tanıtımı yapabilmesine, güven yaratabilmesine ve başarılı olabilmesine bağlıdır.

GDA kültürü henüz yeterince gelişmemiş ülkelerde (Türkiye gibi), başlangıçta, gereken desteğin büyük bölümünün devletten gelmesi zorunludur.
Türkiye'de Geliştirme ve Destekleme Fonu, bu tür kuruluşları (GDA) desteklemeye uygun mevzuata sahiptir.

Parasal havuzda, hibe ve değişik koşullu krediler bulunabilir. Bir kısım kuruluş havuza hibe şeklinde katkıda bulunurken, bankalar ve diğer finans kuruluşları düşük veya normal faizli krediler verebilirler.
Devlet ise hibe ve/ya geri ödemeli kaynaklar tahsis edebilir.

GDA ise, böylece biriken kaynakları daha değişik koşullarla, ama her durumda girişimcinin başarı grafiğine bağlı olarak sitüasyonlar şeklinde dağıtır ve denetlerler.

Uzman personel havuzunda , çeşitli destekleyici kuruluşların *(sponsor)*, mesaisinin bir kısmı veya tamamını, bir süre için, girişimcilerin ihtiyaçlarını karşılamaya tahsis

eden uzmanları bulunur.
Bunlara *(secondee)* adı verilmekte olup, dilimize *ödünç personel* olarak çevrilebilir.
Ödünç personel, bir girişimcinin ihtiyacı olan, ama başlangıçta masrafına katlanamayacağı çeşitli hizmetleri (hukuk, maliye, finansman, teknik konular gibi) verirler.
Batı'da ödünç personel usulü, daha üst bir pozisyona getirilmesi düşünülen personel için bir "Başarı Testi"anlamına gelmektedir.

Satınalma güvencesi havuzunda, bir girişimcinin ihtiyacı olan en önemli destek bulunmaktadır. O da, üreteceği mal veya hizmetin, belirli koşullara uyulduğu sürece satın alınacağına (herhangi bir destekleyici tarafından) güvence verilmiş olmasıdır.

İşyeri havuzunda , bir binanın bir kısmının kullanım hakkı ya da işyeri olabilecek bir yapının mülkiyeti bulunabilir.

Bu tür destekler, özel veya kamu kuruluşlarından, vakıf ve derneklerden gelebilir.
Bu desteklerden birisi ve belki de en değerlisi "Girişimcilik Eğitimi"dir. Bu, *çevresine bakmayı öğrenmek* ya da *çevresindeki ihtiyaçları görebilmek* demektir.
Başarılı girişimciler, çevrelerindeki ihtiyaçları görebilen ve onları iş haline getirebilen insanlardır.

Bir GDA'nın sağlayacağı desteklerden birisi de işte bu, **"İhtiyaçların Farkına Varabilme Becerisi"** kazandırmaktır.

Bunun dışında da destek türleri bulunabilir ve ilgili havuzda, yukarıdakilere benzer biçimde bulunurlar. GDA yöneticisi, hizmetlerini iyi tanıtabildiği ölçüde destek havuzlarını da doldurabilecektir.

Bugün, başta işsizlik olmak üzere birçok önemli sorunumuzun altında **"yeni işler yaratamamak"** yatmaktadır.Bu konuda kafa yorulmamasının bir sonucu olarak da, yeni işlerin, ya kamu kadrolarına ek personel almak ya da yeni yatırımlar yapmak gibi biri tamamen diğeri de kısmen yanlış olan iki yetersiz seçenek yoluyla yaratılabileceği gibi bir yanlışa saplanılmıştır.

Girişim Destekleme Ajansları, bu çıkmaz sokaktan kurtulmanın en etkin araçlarından birisidir.

BÖLÜM 11

ÖZ (çekirdek) BECERİLER

Çocuk ve gençlerimizin bugün ve gelecekte ihtiyaçları olabilecek tüm bilgi ve becerilerin kompoze edilebileceği "öz beceri" ler *(core skills)*, eğitim sistemimizde gereksindiğimiz sadelik ve akılcılığı sağlayabilecek bir yaklaşımdır. Bu ilginç "yapı taşları" ile ilgili bazı gerçekler şunlardır.

Gelişen ve değişen bir toplum içinde insanlarımızın bilgi-beceri ihtiyaçları da değişmektedir. Eğer eğitim sistemini, bilgi-beceri ihtiyaçlarını "doğrudan" karşılayabilecekleri bir araç olarak tanımlarsak ortaya çelişkili bir resim çıkmaktadır: Bir yanda sürekli değişen bilgi-beceri ihtiyaçları, öbür yanda da sabit bir müfredat sistemi !

Bugün eğitim sistemimizin içinde bulunduğu içinden çıkılmaz durumu, bu çelişik tablo iyi açıklamaktadır. İlk ve orta öğretimde kalıplar halinde belletilmeye çalışılan (ve allahtan ki tam belletilemeyen) sabit bilgiler, öğrencinin hayatında karşılaştığı hemen hiçbir sorunu çözememektedir.

Hatta öyle bir inanç yaygınlaşmıştır ki, öğrenim görmüş olmakla, karşılaşılan sorunları çözebilmek apayrı şeylerdir. Hatta ve hatta hayat sorunlarını çözmede daha becerili olanların, eğitim görmemiş olanlar oldukları yolunda yüksek sesle ifade edilmeyen, ama doğruluğuna da inanılan bir garip yargı doğmuştur.

Öğretilenlerin (müfredat), sorunların "öz"lerine değil de "görüntü"lerine yönelik olması halinde (ki bugün böyledir) bu garip yargı doğruluk kazanmaktadır.

Okullarımızda trafik eğitimi, turizm eğitimi gibi "görüntü" sorunlara yönelik dersler bu yaklaşımı doğrulamaktadır. Gün değişip yeni bir sorun ortaya çıktığında (mesela hava kirliliği), öğrenci o yeni durum karşısında ne yapılması gerektiğine karar verememektedir.

Hiç öğrenim görmemiş bir kişi, doğal eğilimlerini kullanarak o durum için az-çok geçerli bir çözüm geliştirirken, sorunları ve çözümleri kalıplar halinde bellemeye şartlanmış olanlar ne yapacaklarını bilemez duruma düşmektedirler. Çünkü onlar, sorunların "öz"leri yerine "görüntüler"i karşısında ne yapılması gerektiğini daima kendi dışındakilerden bekler durumdadırlar.

Az eğitimli olanların kullandıkları doğal eğilimler ise bu kişilerin artık yardımcısı değildir, çünkü eğitim sistemi doğal eğilimler yerine *"başka birşeyler"* koymak iddiasındadır ve öğrenci buna inanmıştır.

Bu şekilde öğrenim görmüş bir toplumun, daha karmaşık durumlarda, yaratıcı düşünceler geliştirebilen esnek düşünürler olması beklenebilir mi ?

Eğitim düşünürü Edward De Bono, bu gibi durumlarda zekanın dahi bir işe yaramadığını, hatta eğer öğrenci, sistemli düşünmeyi ve öğrenmeyi öğrenmemişse zekanın bir handikap olduğunu belirtmektedir. Gerçekten de, zeki fakat sistemli düşünmeyi bilmeyen insanların, zaman zaman sorunlar karşısında ne kadar saçma sapan

çözümler geliştirdiğini hergün acıyla izlemiyor muyuz ?

Zeka, bilgi-beceri, ahlak, ruh sağlığı ve düşünebilme becerisi bileşenlerinden oluştuğu varsayılabilecek olan "akıl"ın, öğretimdeki kalıp çözümlerden ne kadar farklı olduğuna dikkat edilmelidir.

Sayıları neredeyse sonsuz denilebilecek sorunların "öz"lerine cevap üretebilecek bilgi-becerilerin sayısı şaşılacak kadar azdır ve bunlara "öz beceriler" *(Core Skills)* denilmektedir. Buna göre, günlük yaşamda raslanabilecek "durum"lar için aşağıdaki şu temel beceri bileşenleri yeterli olup bunlar ve kişinin yaratıcılığı birleşerek bir cins *lego* montajı gibi özgün çözümler geliştirilebilmektedir. Bu öz beceriler şunlardan ibarettir :

sayılar

1. Sayılarla işlem yapabilme
2. Sayısal ve ilgili bilgileri yorumlayabilme
3. Tahminleme
4. Ölçme ve tanımlama
5. Bir şeyin fayda ve maliyetini takdir edebilme

iletişim

6. Bilgilere erişme ve talimatları yorumlama
7. Bilgi temin edebilme
8. Diğer kişilerle birlikte çalışma

sorun çözme

9. Eylem biçimini tesbit edebilmek ve onu yenileyebilmek

10. Seçenekler arasında karar vermek
11. Yapılan eylemin gelişmelerini izleyebilmek

pratik

12. Pratik bir eylem için hazırlanabilmek
13. Bir eylemi yapabilmek
14. Eksik bir eylemi tamamlayabilmek

Burada 14 başlık altında verilen öz becerilerin toplam 103 alt becerisi, raslanabilecek sorunların çözümünde, kişinin yaratıcılığı oranında geçerli çözümleri üretebilmektedir.
Bu öz beceri alanları kullanılarak oluşturulabilecek ve öğrencinin yaşadığı özgün çevrenin verilerine dayalı proje temelli müfredat, mükemmel bir eğitimin kişiye verilebilmesini mümkün kılmaktadır.

Bu kısa açıklamadan hemen çıkarılabilecek bir sonuç vardır: Kişilerin durumlarına göre karar verebilmelerine yardımcı olacak araçlarla cihazlandırmak yerine, sadece belirli şartlarda işe yarayan kalıp çözümleri ezberletmeye çalışmak, çocuk ve gençlerimizi, sürekli değişen sorunlar dünyasında korumasız ve çaresiz bırakmakta ve erginlik çağlarında, hertürlü sorunun çözümünü başta Devlet olmak üzere kendi dışındaki herkesten beklemek durumunda bırakmaktadır.

BDE'nin (Bilgisayar Destekli Eğitim) böyle bir yaklaşımla birlikte ele alınması; şartlara göre çözüm geliştirebilme becerisine sahip yepyeni ve esnek bir nesil yetiştirebilecektir. Aksi halde çözümleri, bu defa büyükleri yerine bilgisayarlardan bekleyen bir nesil söz konusudur. Ben buna modern kölelik diyorum !

BÖLÜM 12

EĞİTİM POLİTİKASININ HEDEFLERİ

Eğitim politikasının hedeflerini belirleyecek olan kıstas, insanlarımıza nelerin, niçin öğretilmesi gerektiğidir.

Bugünün anne-baba ve devletinin en önemli görevi, çocuklarımızı yarının dünyasında hayatlarını refah ve mutluluk içinde idame ettirebilecek beceri ve eğilimlerle donatmaktır.

Çocuklarımız, ihtiyaçları olan alanlarda gerekli araştırmaları yapabilecek yaratıcı düşünürler olmak zorundadır. Etkin olarak araştırıp öğrenebilen ve bunları yaparken de ileri öğrenme teknikleri kullanabilen çocuk ve gençlerimiz, esnek, şartlara uyumlu ve bir takımın üyeleri olmaktan mutlu olarak işbirliği yapabilen kişiler olacaklardır.

Bu nesiller çok çalışmaktan ziyade etkin çalışmasını bilecekler, öğrenmekten zevk duyacaklar, teknolojinin getirdiği her yeniliğe kolayca uyum gösterecekler, kısacası teknolojik değişim dolayısıyla hayatları alt-üst olmayıp, değişiklikle beraber yaşamaya alışacaklardır.

Bu yaklaşımın ışığı altında eğitim politikasının temel ilkesi, bireylerin "nitelik dokusu"nun geliştirilip çağın gereklerine uygun hale getirilmesidir.

Görüldüğü gibi, Milli Eğitim Temel Kanununun tanımladığı hedefler ile, çağdaş Dünyanın benimsemiş olduğu bu hedefler arasında benzerlikler yok denecek kadar azdır.

Tüm eğitim sistemimize egemen olan felsefe, çocuk ve gençlerimize, çoğunlukla bugün ve kısmen de ileride karşılaşacakları umulan (!) sorunların çözümlerinin baştan (öğretme adı altında) ezberletilmesi dir.

Çağdaş anlayış ise tamamen farklıdır. Artık "**öğretme**", yerini "**öğrenme**"ye bırakmıştır.
Çağdaş anlayışın temeli, çocuk ve gençlerin karşılaşabilecekleri sorunları çözmek için gereken bilgi ve becerileri nasıl edineceklerinin öğrenilmesini kolaylaştırmaktır. Yani, "**öğrenmenin öğretilmesi**" dir.

BÖLÜM 13

DAĞILMIŞ ÖĞRENME ORTAMI

1970li yıllarda *mainframe* bilgisayarların çelişkili bir durum ortaya çıkardığını konu ile ilgili olan hemen herkes hatırlayacaktır.

Yüksek işlem yeteneğine sahip bu bilgisayarlar kendilerinden yararlanma konusunda önemli bir dezavantaja sahipti. Büyük bilgisayar merkezlerine bizzat gitmeden bu imkânlar kullanılamıyordu.
Bir süre sonra terminal teknolojisiyle bu dezavantaj aşılmaya çalışıldıysa da fiziksel sınırlamalar ve maliyet dolayısıyla ancak bir dereceye kadar başarı sağlanabilmiştir.

Denilebilir ki gerçek bir kullanıcı devrimi *super-micro* kuşağı ile başlamıştır. Yüksek RAM kapasitesi ve hızlı erişim yeteneği , aynı zamanda Dağılmış Bilgi İşlem (DDP) kavramını yaratmış ve kullanıcılar, belirli merkezlere gitmeksizin bilgi-işlemin nimetlerinden yararlanmaya başlamışlardır. Bir süre sonra bunların birbirlerine bağlanabilmesi *(networking)*, merkezi sistemlerin en önemli avantajını da sisteme katmıştır.

Kısaca özetlediğim bu süreç, ülkemizin çok önemli bir sorun alanı için önemli bir ipucu veriyor. Ancak, sorun alanının ve ipucunun neler olduğuna değinmeden önce bir noktaya işaret etmek istiyorum. O da, olağandışı sorunların olağandışı çözümleri gerektirdiğidir.

Normal olarak her insan kas, deri, damar ve sinirden

ibaret bacaklara sahip olmak ister. Bu, olağan bir durumdur. Olağandışı bir durum, kesik bir bacaktır. Bu durumda halâ olağan çözümde israr etmek ancak bir sonuca yol açar: Yürüyememek !

O nedenle kas, deri, damar, sinir yerine belki plastik, civata, somun, kablo vs gibi olağandışı bir çözüme (protez) razı olmak gerekir. Bu, tam olmasa da o koşullarda en iyi yürüme imkânını veren bir çözümdür.

Konu edeceğim sorun alanı toplumumuzun nitelik dokusu yetersizliğidir. Dağılmış Bilgi İşlem yaklaşımı içindeki ipucu da bu ilkenin, yaygın (ve de örgün) eğitim için de kullanılabileceğidir. Buna, bir öncekine benzeterek *Dağılmış Öğrenme Ortamı* adını vermek istiyorum.

Günümüzün hızlı değişim ortamında, belirli bir refah ve mutluluk düzeyinde yaşayabilmek, asgari bir nitelik düzeyine ve ayrıca da belirli bir **sürekli öğrenme yeteneğin**e sahip olmayı zorunlu kılmaktadır.
Bunun aksi, fizikteki enerjinin sakınımı ilkesine karşı koymak kadar imkânsızdır. Yani, hem belirli bir refah düzeyi arzu edilecek ve hem de onun otomatik gereği olan bilgi-beceri-davranış dokusuna sahip olunmayacak. Bu anlamsız bir israr olur.

Ülkemizde sayısı yaklaşık 70,000 dolayında bulunan yerleşim birimlerinde yaşayan insanımızın, ihtiyaçları olan bilgilere hızla erişmelerini sağlayabilmek, merkezi öğretim kurumları (okullar)nın yanısıra, bu yerleşim birimlerinde yaratılacak öğrenme ortamlarının varlığını kaçınılmaz kılmaktadır.

Hayvanının hastalığına karşı veterinere gidene kadar ne yapılacağı, tarım zararlıları karşısında hangi acil pratik

önlemin alınması gerektiği, traktörünün arızası karşısında yapılacak olan ya da bir kredi temini için hangi adımların atılması gerektiği gibi yüzlerce konuda öğrenme ihtiyacı vardır.

Günümüzün bilgisayar teknolojisi hem yetenek hem fiyat açısından bu öğrenme ortamını insanımızın ayağına kadar götürebilecek koşullara sahiptir.

Her yerleşim birimine dağıtılmış bilgisayarlar gerekli uzman sistemler *(expert systems)* aracılığı ile, her kişiye ayrı birer danışmanlar ordusu tahsis etmek mümkündür.

Bir süre sonra, her mal ve hizmetin üreticisi, ürünleriyle ilgili uzman yazılımları tüm yurda dağıtmak zorunda kalacaklar (rekabet nedeniyle) ve böylece pazarlarını da genişletme şansını bulabileceklerdir.

Bilgisayar firmalarımızdan bir-ikisinin önderliğinde ve de bir rekabet ortamında bu projeyi Türkiye gündemine getirmeyi öneriyorum.

Unutmayalım ki pazarı genişletmek ancak toplumun tatmin edilmemiş ihtiyaç alanlarına yönelmek ve yeni çözümler getirmekle mümkündür. Bu, toplumsal sorumluluğun da bir gereğidir.

***

SONSÖZ

Görüldüğü gibi bir toplumun siyaset anlayışı, günlük yaşamını ilgilendiren ve de siyasetle ilgisi pek kolay görülemeyebilecek olan çeşitli alt-sistemleriyle iç içedir.
Hemen hiçbir alan düşünülemez ki siyaset ve dolayısıyla siyaset anlayışı, o alanı etkilemesin.
O halde toplum sorunlarının bütününü ilgilendiren bir **"kaynak"** ile karşı karşıyayız.

Bu sorun kaynağı etkilenebildiği takdirde birçok sıkıntının ya azalacağını ya da bütünüyle ortadan kalkacağını tahmin etmek güç değildir.
Her siyasi parti içinde, bu siyaset anlayışından rahatsız olmuş kimselerin bulduğu ve bulunmakta olması doğaldır. Ancak sorun, bu kişilerin rahatsızlıklarının yapıcı bir alternatife dönüşebilmesi için gereken *"kritik kütle"* nin oluşabilmesidir.
Aksi halde geçmişte örnekleri görüldüğü gibi bu kişilerin rahatsızlıkları bireysel sızlanmaların ötesine geçemeyecektir.

Bir yeni siyaset anlayışı çevresinde kritik kütlenin oluşabilmesi halinde bunun, çok kısa sürede bir çığ gibi tüm siyasi partileri saracağını tahmin etmek güç değildir.

Bu kitaptan önce yayımlanmış bulunan **"Farzedin ki Hindiyiz"** adlı kitabıma aldığım bir söz vardı:

"Birer metre atlayan iki kişi ile, iki metre aşılamaz"

Bu defa bu sözü biraz degiştirerek sözümü bitirmek istiyorum:

"Birer metre sıçrayabilen 1000 kişiyle, iki metre aşılamaz".

***